



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

Línea de Investigación:

Comportamiento humano y desarrollo organizacional

Autora:

Daniela Bermeo-Díaz

Director:

Dr. Luis Eduardo Cevallos Terneus

Ambato – Ecuador

Junio 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.

Línea de Investigación:

Comportamiento humano y desarrollo organizacional

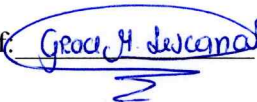
Autora:

Daniela Bermeo-Díaz

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Dr.
CALIFICADOR

f: 

Grace Marisol Lescano Solis, Mg.
CALIFICADOR

f: 

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.
CALIFICADOR

f: 

Varna Hernandez Junco, PhD.
DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f: 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.
SECRETARIO GENERAL PUCESA

f:  
SECRETARIA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Junio 2022



BIBLIOTECA

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **DANIELA BERMEO-DÍAZ**, portadora de la cédula de ciudadanía No. **180495394-9**, autora del trabajo de graduación intitulado “**ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.**”, previo la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 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 graduación 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 Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ambato, a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, junio 2022



DANIELA BERMEO-DÍAZ

C.C. 1804953949

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la salud y sabiduría durante toda mi vida y a mis padres, Xavier y Andrea, por ser mi soporte incondicional y demostrarme con ejemplo que las cosas, se consiguen con esfuerzo y dedicación. Además, doy gracias a mi hermana Paula por brindarme su ayuda siempre que la necesité y a mis hermanos pequeños, Nicolás y Victoria, por ser mi motivación constante y animarme a continuar. Agradezco, también, a Carlos, por apoyarme desde primer semestre, sin ti, nada de esto sería posible. Gracias a mis maestros de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Ambato por ser una guía durante mi caminar universitario y a todas aquellas personas, como el Mg. Mauricio Galarza, que estuvieron a mi lado y me brindaron su apoyo. Agradezco de manera especial al Dr. Luis Cevallos Terneus, docente de la carrera y tutor del presente proyecto de investigación, quien con su paciencia y conocimientos, ha guiado a la finalización del mismo.

Daniela Bermeo-Díaz

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi madre, por ser mi motor fundamental en todo este trayecto, por enseñarme a alcanzar lo que me proponga sobre la base de mis propios esfuerzos. Por ser mi hombro en los momentos que más necesitaba y por nunca dejarme sola. Este triunfo es para ti mamá, te mereces esto y mucho más.

Daniela Bermeo-Díaz

RESUMEN

En marzo de 2020 la OMS declaró al Covid-19 como pandemia y provocó cambios en muchas organizaciones al afectar su clima organizacional, por tanto, diagnosticarlo es fundamental para fomentar el bienestar general en una empresa si el ambiente laboral resulta negativo. Para realizar adecuadamente un estudio de clima organizacional, es conveniente reconocer las dimensiones que se ven afectadas por la pandemia de Covid-19 como: liderazgo, seguridad, gestión de conflictos, capacitación, comunicación, trabajo en equipo y recursos institucionales. El presente proyecto de investigación tiene como objetivo validar estrategias de clima organizacional para la disminución de los efectos sociopsicológicos del Covid-19 en Mixerservicios Cía. Ltda. y una idea a defender: si se diagnostican adecuadamente las dimensiones de Clima Organizacional más afectadas por la pandemia de Covid-19, se propondrán estrategias de mejoramiento, que serán validadas por especialistas y beneficiarios. La metodología aborda un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo. La aplicación del Cuestionario para medición de la influencia de la pandemia por covid-19 en el clima organizacional, estuvo dirigido al personal que realizó sus actividades durante el confinamiento y el posterior retorno al trabajo presencial y muestra al temor a contagiarse en el lugar de trabajo y a contagiar a familiares y seres queridos, como los efectos sociopsicológicos de mayor impacto. De los resultados obtenidos, se desarrollaron estrategias de clima organizacional para disminuir los efectos sociopsicológicos, las cuales, fueron validadas por criterio de especialistas y beneficiarios.

Palabras clave: Estrategias, clima organizacional, efectos sociopsicológicos, Covid-19.

ABSTRACT

In March 2020 the WHO declared Covid-19 a pandemic and caused changes in many organizations by affecting their organizational climate, therefore, diagnosing the organizational climate is essential to promote the general well-being of a company if the work environment is negative. To properly conduct an organizational climate study, it is advisable to recognize the various dimensions that may be affected by the Covid-19 pandemic, such as: leadership, safety, conflict management, training, communication, teamwork and institutional resources. The objective of this research project is to validate organizational climate strategies for the reduction of the socio-psychological effects of Covid-19 in Mixerservices Cía. Ltda. and an idea to defend: if the Organizational Climate dimensions most affected by the Covid-19 pandemic are adequately diagnosed, it will be possible to propose improvement strategies, which will be validated by specialists and beneficiaries. The methodology consists of a quantitative research approach, non-experimental design, cross-sectional study and descriptive scope. The application of the Questionnaire to measure the influence of the covid-19 pandemic on the organizational climate, was directed to the personnel who carried out their activities during the Covid-19 confinement and the subsequent return to work, which shows the fear of becoming infected in the workplace and the fear of infecting family members and loved ones, as the socio-psychological effects with the greatest impact on employees. Based on the results obtained, organizational climate strategies were developed to reduce the socio-psychological effects, which were validated by the criteria of specialists and beneficiaries.

Keywords: Strategies, organizational climate, sociopsychological effects, Covid-19.

ÍNDICE

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	3
1.1. Efectos sociopsicológicos del Covid-19	3
1.2. Clima Organizacional.....	6
1.3. Estrategias.....	13
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	15
2.1. Tipo de Investigación y Alcance	15
2.2. Herramientas de recolección de datos.....	16
2.3. Participantes.....	18
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1. Análisis de dimensiones de clima organizacional	23
3.2. Desarrollo de la propuesta.....	29
3.3. Validación de la propuesta	35
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento aplicado	16
Tabla 2. Ítems según las dimensiones de clima organizacional del instrumento	17
Tabla 3. Distribución respecto del sexo del colaborador	19
Tabla 4. Distribución respecto de la edad del colaborador	20
Tabla 5. Distribución respecto del periodo de tiempo en la empresa	20
Tabla 6. Distribución respecto del área a la que pertenece el colaborador	21
Tabla 7. Media de la dimensión liderazgo	23
Tabla 8. Media de la dimensión seguridad	24
Tabla 9. Media de la dimensión gestión de conflictos	25
Tabla 10. Media de la dimensión capacitación	26
Tabla 11. Media de la dimensión comunicación	26
Tabla 12. Media de la dimensión trabajo en equipo	27
Tabla 13. Media de la dimensión recursos institucionales	28
Tabla 14. Estrategias de Clima Organizacional para Mixerservices Cía. Ltda.	29
Tabla 15. Perfil del especialista validador uno	36
Tabla 16. Perfil del especialista validador dos	36
Tabla 17. Perfil del especialista validador tres	36
Tabla 18. Perfil del especialista validador cuatro	37
Tabla 19. Perfil del especialista validador cinco	37
Tabla 20. Perfil del beneficiario validador uno	38
Tabla 21. Perfil del beneficiario validador dos	38

INTRODUCCIÓN

La pandemia de Covid-19 implicó un sin número de efectos sociopsicológicos en el clima de las organizaciones de todo el mundo. Son muy pocas las investigaciones que, se han hecho respecto al tema, puesto que, la aparición del Covid-19 y la declaración de Pandemia surgió recién en marzo de 2020. Por otro lado, respecto del estudio realizado por Granda (2020), dentro de las dimensiones de clima organizacional, específicamente del liderazgo, este, se vio afectado, se presentaron falencias en el acompañamiento por parte de los directivos hacia sus subordinados, lo que a su vez, evidenció la ausencia de canales adecuados de comunicación.

En la revisión bibliográfica realizada por Broche-Pérez et al. (2020), se analizó el impacto sociopsicológico en las personas después de la cuarentena, la cual, generó respecto de los estudios consultados, trastornos emocionales tales como “depresión, estrés, apatía, irritabilidad, insomnio trastorno de estrés postraumático, ira y agotamiento emocional” (p.5). A su vez, en esta misma investigación, se habla respecto al “miedo a la infección como el origen de elevados niveles de ansiedad y estrés. Este temor, se manifiesta tanto con relación al propio contagio como a la posibilidad de infectar a familiares y seres queridos” (p.7). Acorde con varios testimonios, los colaboradores de Mixervices Cía. Ltda., durante el inicio de la pandemia y la cuarentena, presentaron algunos efectos sociopsicológicos como estrés, ansiedad y miedo a contagiarse a ellos mismos y a sus familiares. ¿Cómo mejorar el clima organizacional afectado por el Covid-19 en Mixervices Cía. Ltda.?

Respecto de lo anteriormente mencionado, se propone la siguiente idea a defender: si se diagnostican adecuadamente las dimensiones de Clima Organizacional más afectadas por la pandemia de Covid-19, se podrá proponer estrategias de mejoramiento, que serán validadas por especialistas y beneficiarios.

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo validar estrategias de clima organizacional para la disminución de los efectos sociopsicológicos del Covid-19 en Mixervices Cía. Ltda. Acorde con este objetivo, se plantean objetivos específicos:

1. Determinar los referentes teóricos y metodológicos sobre el clima organizacional y los efectos sociopsicológicos del Covid-19.
2. Identificar los efectos sociopsicológicos del Covid-19 en el clima laboral de Mixervices Cía. Ltda.
3. Proponer estrategias de mejoramiento del clima organizacional para la mitigación de los efectos sociopsicológicos del Covid-19 en el clima laboral de Mixervices Cía. Ltda.
4. Evaluar las estrategias de clima organizacional, para la mitigación de los efectos sociopsicológicos del Covid-19 en el clima laboral de Mixervices Cía. Ltda., por criterio de especialistas y beneficiarios.

La importancia central de esta investigación radica en la percepción de que los miembros de una unidad productiva son potencialmente el valor más alto dentro de ella y es importante que las organizaciones trabajen más en su capital humano. Por otro lado, conocer los efectos sociopsicológicos que acarrea la pandemia por Covid-19, es fundamental para comprender el modo de actuación de las empresas frente a esta problemática actual. Es por ello que, este proyecto de investigación contribuye a fortalecer a que las empresas cuenten con buenas estrategias para enfrentar los efectos sociopsicológicos de la pandemia del Covid-19, lo que tendría un efecto significativo en la determinación de un buen clima organizacional. Este estudio, por tanto, ayudaría a mejorar la productividad de las empresas y que sus miembros logren dar un mejor rendimiento, al tener un buen ambiente de trabajo.

Por último, con base en los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, este trabajo de investigación, se centra en el eje 1: Derechos para todos durante toda la vida donde, se describe el objetivo 1: garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Por otro lado, en el eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad, que manifiesta el objetivo 3: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Finalmente, en la Agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo sostenible, consigna el objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Efectos sociopsicológicos del Covid-19

1.1.1. Pandemia por Covid-19

Antecedentes

Antes de profundizar en la pandemia por Covid-19, se realiza una revisión histórica de las pandemias por las que han atravesado los seres humanos a lo largo de los años. En este contexto, la humanidad ha sufrido varias epidemias virales como la gripe española, la peste negra, entre otras. Antes de la última pandemia, se consideraba que estos hechos habían tenido lugar por la falta de recursos higiénicos y médicos, no como los existentes en la actualidad, los cuales, se presumía serían suficientes para controlar una catástrofe de esta índole. Sin embargo, el Covid-19 sacó a flote las debilidades de las personas frente a una situación como la que el mundo acontece (Marquina y Jaramillo-Valverde, 2020).

La pandemia causada por el Covid-19 remonta sus orígenes al año 2003, al aparecer el síndrome respiratorio agudo severo (SARS), posiblemente originado en Arabia Saudita, con su primera mutación en China (Marquina y Jaramillo-Valverde, 2020; Maguiña et al. 2020). Sin embargo, no se tuvo más conocimiento sobre esta enfermedad hasta noviembre del año 2019, fecha en la que, se genera el primer caso de Covid-19 en la ciudad de Wuhan, China. Debido a las actuales facilidades que mantienen al mundo conectado y al no existir un aislamiento social a tiempo, el virus no tardó en estar presente en casi todos los países a nivel mundial, lo que causó un cambio radical en la vida de todos sus habitantes, quienes rápidamente tuvieron que mantenerse confinados a sus hogares ante las disposiciones de una cuarentena sugerida por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y gobiernos nacionales (Maguiña et al., 2020).

Los Coronavirus

Respecto de Maguiña et al. (2020), los coronavirus son “virus envueltos, pleomórficos¹ o esféricos, que presentan ARN como genoma² y cuyo tamaño oscila entre los 80 a 120 nm de diámetro” (p. 125). Dentro de la familia de los *Coronaviridae* los coronavirus, se presentan en cuatro géneros diferentes: alfa, beta, delta y gamma. Los dos primeros, circulan libremente en el mundo y únicamente afectan a seres humanos con sintomatología leve como resfríos, hasta infecciones graves como el Síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el Síndrome respiratorio agudo grave (SARS), autores de miles de decesos en el mundo (Maguiña et al., 2020, p. 126; Díaz-Castrillón y Toro-Montoya, 2020).

Los coronavirus presentan una proteína nucleocápside (N) que, para Díaz-Castrillón y Toro-Montoya (2020), “es la única presente...y se une al genoma viral en forma de rosario; se cree que participa en la replicación del material genético viral en la célula y en el empaquetamiento de este en las partículas virales” (pp. 185-186).

El Covid-19

El Covid-19 es una enfermedad infecciosa que, se propaga con facilidad, a través del, sistema respiratorio, mediante la tos o por contacto con la mucosa de los ojos, nariz o boca en superficies contaminadas, la cual, causa graves complicaciones respiratorias, neumonía y en los casos más graves, hasta la muerte (Marquina y Jaramillo-Valverde, 2020; Maguiña et al., 2020).

Manifestaciones clínicas del Covid-19

El Covid-19, se presenta de manera variable con diversas manifestaciones clínicas en las personas. Si se muestra de forma asintomática, esta no presenta síntomas, pero es altamente infectante y es común en niños, adolescentes y adultos jóvenes. Si es enfermedad leve los

¹ Que se presentan en diferentes formas.

² Secuencia de material genético.

síntomas son ligeros en el tracto respiratorio, como fiebre, tos y malestar general y no necesita hospitalización; de igual manera que la forma asintomática es común en niños, adolescentes y adultos jóvenes. Por otro lado, si se presenta como enfermedad moderada, se manifiestan signos de neumonía y requiere hospitalización; es común en adultos mayores de 65 años y personas con enfermedades crónicas como la hipertensión, la diabetes, enfermedades pulmonares, entre otras. Si se muestra como enfermedad grave los pacientes presentan cuadros de disnea³ y requiere hospitalización en cuidados intensivos. Por último, si se presenta como enfermedad crítica, existe una graduación rápida del virus con fallo respiratorio y requiere la utilización de ventilación asistida (Díaz-Castrillón y Toro-Montoya, 2020; Briones-Garduño et al., 2021; Sánchez et al. 2021).

1.1.2. Las Organizaciones y el Covid-19

El Covid-19 fue proclamado como pandemia por la OMS en 2020 y los gobiernos optaron por confinar a sus ciudadanos en sus hogares. El aislamiento, ha sido el método más eficaz a lo largo de los años para contener la expansión de los virus de las grandes epidemias mundiales, sin embargo, en muchos de los casos, no se considera el impacto que este tiene en los individuos que son en su mayoría sociables, por lo que, esta pandemia provocó una alteración significativa en la vida psicosocial de las personas, lo que acarreó un número significativo de efectos sociopsicológicos.

Tanto a nivel nacional como internacional, la actividad empresarial sufrió y vio afectado su clima organizacional tanto en pequeñas, como medianas y grandes empresas. Las organizaciones a nivel mundial, se han visto obligadas a crear e implementar, cada vez más, protocolos que les permitan llevar adelante sus actividades productivas y comerciales de manera más segura. Según Martínez (2020, como se citó en Granda, 2020), la pandemia por Covid-19 provocó un sin número de desafíos y un reto significativo de los líderes por concretar nuevas estrategias que ayude a mejorar el clima de sus organizaciones.

³ Dificultad respiratoria.

Acorde con Granda (2020), los líderes “fueron quienes se vieron más afectados, tenían que tomar decisiones a corto o largo plazo, para tratar de solventar la falta de ingresos que estaban viviendo” (p. 52). Con la cuarentena, los trabajadores enfrentaron diversas emociones, debido a, la incertidumbre por la carencia de información que proporcionaban sus superiores. Granda (2020) en su investigación menciona que “las organizaciones buscan mantener un buen clima laboral con sus colaboradores para así tener un personal comprometido, pero algunas organizaciones optaron por el silencio, y dejan al personal con un sin número de preguntas sin responder” (p.52).

1.1.3. Principales efectos sociopsicológicos

En la revisión bibliográfica realizada por Broche-Pérez et al. (2020), se analizó el impacto sociopsicológico en las personas después de la cuarentena, la cual, generó en los estudios consultados, trastornos emocionales tales como “depresión, estrés, apatía, irritabilidad, insomnio trastorno de estrés postraumático, ira y agotamiento emocional” (p.5). A su vez, en esta misma investigación, se habla respecto al “miedo a la infección como el origen de elevados niveles de ansiedad y estrés. Este temor, se manifiesta tanto con relación al propio contagio como a la posibilidad de infectar a familiares y seres queridos” (p.7). Por su parte, Marquina y Jaramillo-Valverde (2020) mencionan que, estos efectos han provocado “un sentido inminente de miedo, ansiedad...frustración, ira, depresión y otros trastornos psicológicos” (p. 4).

La pandemia por Covid-19 ha llegado como una de las peores crisis sanitarias en el mundo, y lleva consigo, afectaciones a nivel laboral; por tanto, las organizaciones optan por crear nuevas estrategias innovadoras, que permita enfrentar y mitigar los efectos sociopsicológicos que, se presentaron en los colaboradores durante y después del confinamiento.

1.2. Clima Organizacional

1.2.1. Origen y Conceptualización de Clima Organizacional

Si se habla de clima organizacional, se alude a las emociones de cada uno de los miembros de una organización, la suma de estas da como resultado el entorno que, se percibe dentro de la

misma y, se consideraría como una ventaja o desventaja para el cumplimiento de las funciones de las personas, así como, una variable importante en su comportamiento (Guevara, 2018).

El concepto de clima organizacional surge de la idea de que los seres humanos habitan en entornos complejos y cambiantes. Las organizaciones, se definen como grupos de personas, cada uno con personalidades y pensamientos distintos, lo que, influye directamente en dicho entorno (Granda, 2020). Por lo cual, se enfatiza en el origen del clima organizacional, el cual, nace a partir de las investigaciones de Kurt Lewin (1939), quien afirmaba que el comportamiento de un individuo varía en función del ambiente y el entorno en el que, se desenvuelve (Méndez, 2006, citado en Contreras y Jiménez, 2016). Lewin denominó a esta relación entre el individuo y el ambiente que lo rodea como medio psicológico (Méndez, 2006, como se citó en Contreras y Jiménez, 2016).

Márquez et al. (2021) consideran como pioneros en el desarrollo del clima organizacional a Lewin, Lippin y White, quienes con sus investigaciones lo conceptualizaron respecto de un ámbito social donde los individuos, se desarrollan y llevan a cabo sus actividades laborales. Años después, la historia del clima organizacional obtuvo un gran avance con las aportaciones de los experimentos realizados por la compañía *Western Electric* bajo la responsabilidad de Elton Mayo donde, se destacó la importancia de las relaciones humanas y las variables de percepción (Márquez et al., 2021; Sotelo y Figueroa, 2017). A finales de los años 70, como menciona Ortiz et. al (2020), se empezó a tomar en cuenta al clima organizacional como un factor importante para entender el accionar de los miembros de una organización esto, se considera un punto importante, puesto que, se le da una mayor relevancia en las organizaciones a partir de entonces.

Existen diversos criterios de lo que es clima organizacional, es por ello que, se presentan, a continuación, las conceptualizaciones más sobresalientes de varios autores, las cuales, varían en función de cada uno de sus puntos de vista.

Para Ortiz et. al (2020) el clima organizacional, se entiende como la suma de las percepciones que tienen los seres humanos acerca del entorno donde desempeñan sus funciones, además, de

las condiciones laborales en las que, se encuentran. Por otra parte, también, se contempla como una variable que es capaz de identificar la suma de las percepciones que los miembros de una organización tienen en común en el marco del ambiente donde desempeñan sus actividades, dichas percepciones influyen directamente en el comportamiento y, por lo tanto, en la efectividad y eficacia con la que los miembros llevan a cabo sus funciones dentro de la unidad productiva (Arias y Arias, 2014; Chiang et al. 2008; Chiang et al., 2007; Hospinal, 2013; Litwin y Stringer, 1968; Tsai, 2014, como se citó en Pedraza, 2018).

Como lo menciona Villegas et al. (2015, citado en Márquez et al., 2021) el clima organizacional, se define como el grado de satisfacción que sienten los miembros de una organización en cuanto al ambiente en donde, se desempeñan, por lo que, la satisfacción es un factor que influye directamente en su comportamiento y en la manera en la que realizan sus labores y actividades. Por su parte, Chiavenato (2009) menciona que el clima organizacional “refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea” (p. 553).

Después de analizar las diversas conceptualizaciones, los autores coinciden que el clima organizacional es la forma en la que los miembros de la organización perciben el entorno de trabajo dentro de la empresa, por lo que, es un punto de gran relevancia que toman en cuenta los directivos de las organizaciones, esto debido a que, si el individuo, se siente a gusto y confiado en su entorno laboral, cumple sus funciones de mejor manera.

1.2.2. Características y Factores de Clima Organizacional

El clima organizacional está compuesto de varias características y factores que repercuten directamente en él y en sus miembros, por tanto, se hace un análisis de dichos componentes, para así, tener una idea clara de todo el entorno donde, se desempeñan las funciones.

En el mundo laboral, el clima organizacional depende de diversos factores intrínsecos de la unidad productiva, para Chiavenato (2001) es el estilo de liderazgo, el tiempo de vida de la organización, los valores y las políticas que, se manejen para los colaboradores, la estructura de

la empresa, entre otros. El compendio de todos estos factores llevados a cabo de manera satisfactoria y en función del bienestar de los miembros, da como resultado la satisfacción de estos en su sitio de trabajo.

Ramos (2012, como se citó en Contreras y Jiménez, 2016) menciona diversas características destacadas del clima organizacional que, se encuentran relacionadas con: el lugar donde, se van a desarrollar las actividades de los miembros de la organización, los valores que son propios de cada empresa pues estos tendrán una repercusión directa en el entorno y en el comportamiento a los que tendrán que alinearse los miembros de una organización y las políticas y normas empresariales, debido a que, son los lineamientos que guían y sostienen el accionar de los miembros de la organización. Como resultado, se obtiene un clima organizacional agradable y confiable para sus miembros en el caso de que haya un entorno favorable para su buen desarrollo esto, se refleja en resultados positivos para toda la organización (Ramos, 2012, citado en Contreras y Jiménez, 2016).

Por su parte Goncalves (s.f., citado en Guevara, 2018) menciona como una característica al entorno laboral donde, se desarrollan las actividades, el mismo que, se ve afectado por variables internas: que suceden dentro de la empresa y externas: que suceden fuera de ella pero que, se encuentran relacionadas como, por ejemplo: la cultura, ubicación geográfica, etc. Por otro lado, el clima organizacional es un sistema que está en un cambio continuo, por lo tanto, necesita adaptarse constantemente para ofrecer las mejores condiciones a sus miembros. Por último, el clima organizacional tiene relación directa con los miembros que conforman la unidad productiva, por lo tanto, otras variables como el nivel de productividad, bienestar, adaptación, innovación, entre otros, se ven afectados positiva o negativamente según las condiciones en las que, se encuentre el clima organizacional en la empresa.

Otro punto importante son los factores que influyen en el clima organizacional, según Granda (2020) quien cita la teoría de Litwin y Stringer (1968), existen varios factores que lo integran como la estructura, que hace referencia a la forma en la que está organizada la unidad productiva en niveles jerárquicos, políticas, normativas, procesos, entre otros. Otro factor es la responsabilidad por parte de cada miembro de la organización, puesto que, el clima

organizacional es la suma de los comportamientos de todos quienes la componen. Cada miembro tiene la responsabilidad de aportar positivamente para lograr obtener un ambiente agradable en, el cual, se desarrollan las actividades diarias. Por otro lado, las recompensas son un factor importante, debido a que, el esfuerzo de cada uno de los miembros en la organización, se reconoce, no solo en materia económica sino, también, en la cuestión humana y moral.

Los desafíos, se toman en cuenta como otro factor para obtener un buen clima organizacional, al motivar a los miembros de la organización a tomar nuevos riesgos y asumir mayores responsabilidades, esto contribuye a, mantener una sana competitividad y superación entre los miembros de la empresa. Al mismo tiempo, las relaciones, se dan de manera apropiada dentro de la empresa, siempre con el respeto y la cordialidad sin importar el nivel de jerarquía que exista, se tiene como objetivo en común, el bienestar y el progreso de la organización. De la misma forma, la cooperación es clave para cumplir con las metas y objetivos establecidos dentro de la organización, hace referencia al trabajo en equipo, cuyo espíritu de compañerismo siempre, se mantiene presente.

Otro factor fundamental, son los estándares establecidos por la organización y, se cumplen de forma justa y equánime por todos los miembros, dentro del plazo que, se haya establecido. Por el contrario, los conflictos son un punto crítico que la organización tiene que saber manejar y resolver proactivamente a favor del bienestar de todos sus miembros, puesto que, al estar conformada por varios seres humanos con distintas personalidades, comportamientos y formas de pensar, siempre existirán discrepancias y diferencias entre sus miembros. El éxito está en resolver los conflictos de forma temprana sin dar oportunidad a problemas mayores. Por último, la identidad, en la cual, la empresa inculca un sentido de pertenencia entre todos sus miembros, haciéndolos partes importantes de un todo, para que así, se sientan identificados con los ideales y objetivos de la organización.

1.2.3. Dimensiones de Clima Organizacional

En el avance teórico del clima organizacional, las dimensiones que son consideradas como sus componentes han sido muy variadas, por lo que, se tienen percepciones diferentes acerca de ellas, lo cual, genera desconcierto en dicho aspecto (Sotelo y Figueroa, 2017). Es por esto que, para comprender las dimensiones que lo caracterizan, se revisan varios modelos propuestos por diferentes autores a lo largo de los años entre, los cuales, se destacan los siguientes (Márquez et al. 2021):

Modelo de Likert: Se propone la medición de la manera en que los individuos perciben el clima organizacional en la empresa acorde con ocho dimensiones entre, las cuales, se encuentran los métodos de mando, la motivación, la comunicación, la influencia, las decisiones que se, toman en la empresa, el control, la planificación, y los objetivos propuestos (Márquez et al. 2021).

Modelo de Litwin y Stringer: Se realiza la medición del clima en una división de seis dimensiones, entre las que destacan, la responsabilidad de cada individuo, la estructura organizacional, la retribución, el manejo de los riesgos que pudieran presentarse, las decisiones que, se toman y la resolución de conflictos (Márquez et al. 2021). Respecto de su modelo, las dimensiones del clima organizacional tienen su origen en diversos factores que engloban al liderazgo, la estructura de una unidad productiva, la comunicación, las relaciones interpersonales, salario, beneficios, entre otros (Sotelo y Figueroa, 2017).

Modelo de Pritchard y Karasick: Engloba once dimensiones para una mejor comprensión del clima organizacional donde se, destaca la autonomía de cada individuo en el desempeño de sus funciones, la resolución de conflictos, la manera en que, se desarrollan las relaciones entre los miembros de la organización, la estructura organizacional, las retribuciones que lo miembros reciben, el rendimiento que estos muestran en las actividades que les son encomendadas, la motivación, el estatus y las posibilidades de crecimiento que, se les brindan, la innovación dentro de un ambiente laboral que está en cambio continuo y, por último, la toma de decisiones y el apoyo que recibe cada uno de los miembros (Márquez et al. 2021).

1.2.4. Importancia de medir el clima organizacional

El clima organizacional, se considera un reflejo de todos los miembros de la organización, su manera de pensar y de actuar, su cultura, sus valores y sus creencias, es por lo que, al medirlo y diagnosticarlo, se tiene una idea de la conformidad que sienten los individuos al pertenecer a una unidad productiva (Zapata, 2016).

La importancia de analizar el estado del clima organizacional dentro de la empresa radica principalmente en tres puntos. El primero consiste en tener la capacidad de identificar posibles conflictos, inconformidad, falta de comunicación, y todas las debilidades o potenciales puntos negativos que afecten el desempeño de los miembros de la organización. El segundo aporta con información para la administración acerca de qué puntos, se tienen que tratar en sus intervenciones, siempre en favor del desarrollo y crecimiento de todos los miembros que forman parte de la empresa. Por último, brindar la capacidad de tomar decisiones proactivas para la resolución de posibles problemas o conflictos que surjan en el desarrollo diario de las actividades (Zapata, 2016).

En resumen, la medición del clima organizacional permite conocer el entorno en el que los trabajadores desempeñan sus labores día a día, lo que, permite hacer los correctivos necesarios, para que los miembros de la empresa, se sientan conformes en su lugar de trabajo, se obtiene como resultado un mejor desempeño dentro de esta.

En el contexto nacional, la mayoría de las empresas realizan la medición del clima organizacional mediante la encuesta como herramienta para este objetivo, la misma que, se aplica de manera trimestral, semestral o anual, acorde con los requerimientos de cada entidad. Según Márquez et al. (2021), la mayoría de las empresas en el Ecuador, no se preocupan por brindar un ambiente laboral óptimo para sus miembros, es por esto que, buscan compensar este vacío en ellos con el alza de salarios o la entrega de bonos, los mismos que, no son una solución a la problemática de un clima organizacional negativo, debido a que, sólo logran una satisfacción en el corto plazo.

1.3. Estrategias

La palabra estrategia tiene su origen en el vocablo griego *strategos* que, se utilizaba para llamar a la persona encargada de dirigir a un ejército en el caso de un posible conflicto. De esta forma, al contextualizar la palabra estrategia dentro del campo de la empresa, se define como el conjunto de actividades a realizar para conseguir un objetivo o meta previamente planteada en la organización, a partir de la definición de metas reales que sean alcanzadas en el corto, mediano o largo plazo, así como, los respectivos recursos que tienen que ser utilizados (Contreras, 2013).

Para Ansoff (1987, citado en Noguera et al., 2014), una estrategia es un conjunto de normas o procedimientos de, los cuales, depende la vida de la organización. Con las estrategias, se busca obtener un mejor rendimiento mediante la optimización de los recursos, sin perder de vista a los factores externos que influyen en el cumplimiento de las metas propuestas y, por último, los lineamientos internos de la organización. Todos estos factores, se entienden como un conjunto que permita conseguir las metas y objetivos previamente propuesto (Noguera et al., 2014).

1.3.1. Estrategias de Clima Organizacional

Las estrategias de clima organizacional permiten el buen funcionamiento de una institución, mediante la influencia positiva en los colaboradores, para obtener un mejor rendimiento y productividad. Estas estrategias no son únicamente desarrolladas por el área de talento humano y ejecutadas una sola vez al año, sino más bien, es un trabajo conjunto entre toda la organización, incluso con las líneas de supervisión. Diseñar estrategias de clima organizacional adecuadas es un compromiso estratégico que impulsa a la institución a la mejora continua de esta y de sus colaboradores.

A criterio de la investigadora, desde su experiencia laboral y pre profesional, las estrategias de clima organizacional más importantes son: la flexibilidad en los horarios para obtener un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral; desarrollar actividades recreativas fuera del ambiente y horario laboral, a fin de, fomentar la comunicación y las interacciones interpersonales; dar autonomía a los colaboradores, sin que sobrepase los límites, les permite empoderarse y tener

mejor iniciativa al realizar sus actividades; brindar a los trabajadores programas de crecimiento, desarrollo, aprendizaje, carrera y capacitaciones para impulsar su crecimiento personal y profesional y; reconocer los méritos y celebrar los éxitos con los colaboradores, los alienta y ayuda a tener una mejor motivación en el trabajo.

En todas las organizaciones es necesario tener un esquema de objetivos a ser alcanzados en el mediano y largo plazo, de esta forma, se direcciona a la empresa hacia su desarrollo y crecimiento. Por lo tanto, las estrategias de clima organizacional permiten tener una guía para la resolución de problemas que, se presente en una empresa. Estas estrategias van encaminadas para que las empresas mejoren su clima organizacional, mediante pautas y actividades a seguir. Las organizaciones tienen que decidir qué estrategias, se ajustan mejor a su realidad y, todas estas, tienen que velar por el bienestar de sus empleados.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

Mediante el diseño de estrategias de clima organizacional para enfrentar los efectos sociopsicológicos del Covid-19 en Mixervices Cía. Ltda., se presenta una nueva metodología que aporta a la empresa.

2.1. Tipo de Investigación y Alcance

La metodología consiste en una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Es de enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos mediante un baremo para la medición numérica y el análisis estadístico. Como menciona Hernández Sampieri et al. (2014), el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Por otro lado, consta de un diseño no experimental, sólo, se observan los fenómenos en su contexto natural para después analizarlos (*The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences*, 2009, como se citó en Hernández Sampieri et al., 2014): se hace un estudio de la variable con situaciones preexistentes que no han sido modificadas intencionalmente. Además, es un estudio de corte transversal, debido a que, se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004, citado en Hernández Sampieri et al., 2014). Por tanto, la recolección de datos, se realiza en un tiempo determinado, con la aplicación única del cuestionario.

Esta investigación utiliza un alcance descriptivo, busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de las dimensiones del clima organizacional. Acorde con Hernández Sampieri et al. (2014), “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que, se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo, se relacionan éstas” (p.92).

2.2. Herramientas de recolección de datos

La herramienta que, se utilizó es el Cuestionario para medición de la influencia de la pandemia por Covid-19 en el Clima Organizacional (ver anexo A), adaptado de la investigación de Bárcenas (2020), validado por tres especialistas en el campo de la Gestión Humana y un beneficiario (Gerente General). Además, posee un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.909, es decir, un análisis de consistencia interna muy alto, obtenido con el programa SPSS/v.21.

Tabla 1

Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento aplicado

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,909	38

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

El instrumento está compuesto por ítems que hacen referencia a la percepción que tiene el trabajador sobre el clima organizacional en las siguientes dimensiones: liderazgo, seguridad, gestión de conflictos, capacitación, comunicación, trabajo en equipo y recursos institucionales; todas estas bajo el contexto del trabajo realizado durante el confinamiento por la pandemia de covid-19 y el posterior retorno a las actividades presenciales. Cada dimensión del instrumento aplicado está conformada por un conjunto de ítems como, se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2

Ítems según las dimensiones de clima organizacional del instrumento

Dimensiones	Número de ítems	Cantidad de ítems
Liderazgo	1, 3, 11, 12	4
Seguridad	2, 4, 7, 10, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 25, 28, 31	13
Gestión de conflictos	5, 9, 23, 24, 26	5
Capacitación	8, 19, 27, 32, 33	5
Comunicación	6, 13, 18, 29, 37	5
Trabajo en equipo	14, 30, 35	3
Recursos Institucionales	34, 36, 38	3
Total		38

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Para una mejor comprensión de los resultados y una correcta tabulación de la información, las opciones de respuesta son en escala Likert de actitud y frecuencia, los cuales, se reemplazan por valores del 1 al 5 y, se definieron criterios de la siguiente manera:

- **Totalmente en desacuerdo / Nunca (1):** El encuestado, no se identifica en lo más mínimo con los enunciados del instrumento / El encuestado en ninguna ocasión ha experimentado lo que menciona el enunciado.
- **En desacuerdo / Casi nunca (2):** El encuestado, no se identifica con los enunciados del instrumento / El encuestado raramente ha experimentado lo que menciona el enunciado.
- **Neutral / Ocasionalmente (3):** El encuestado, se muestra imparcial con los enunciados del instrumento / El encuestado en alguna ocasión ha experimentado lo que menciona el enunciado.
- **De acuerdo / Casi todos los días (4):** El encuestado, se identifica con los enunciados del instrumento / El encuestado casi a diario ha experimentado lo que menciona el enunciado.
- **Totalmente de acuerdo / Todos los días (5):** El encuestado, se identifica, en el grado más alto, con los enunciados del instrumento / El encuestado a diario ha experimentado lo que menciona el enunciado.

2.3. Participantes

2.3.1. Datos de la empresa

Mixervices Cía. Ltda. es una empresa ambateña, de servicios complementarios, con 23 años en el mercado, que brinda servicios de alimentación, limpieza, desinfección y sanitización de empresas e instituciones y mantenimiento de jardines. Sus oficinas, se ubican en la Avenida Indoamérica y pasaje Las Minas, mientras que la planta de producción, se encuentra en el sector del Parque Industrial, etapa 3.

Misión

Ofrecer la mejor experiencia en servicios de alimentación y limpieza con soluciones innovadoras, empleando procesos de calidad e inocuidad eficientes y confiables con una gestión profesional proactiva y comprometida.

Visión

Para el año 2025 ser el proveedor preferido de servicios de la zona centro del país, reconocidos por brindar experiencias generadoras de valor para nuestros accionistas, colaboradores y clientes.

Valores empresariales

- **Pasión:** Con la razón amamos lo que hacemos.
- **Enfoque:** Siempre sabemos qué hacemos, cómo lo hacemos y por qué lo hacemos.
- **Proactividad:** Tomamos acción sobre las oportunidades, prevenimos, intuimos y actuamos positivamente sobre los riesgos que, se presentan.
- **Comunicación:** Intercambiamos de forma efectiva pensamientos, ideas y sentimientos que nos enriquecen como personas y equipo.
- **Responsabilidad:** Comprometidos a cumplir con todas nuestras obligaciones y actuamos de manera correcta, al asumir las consecuencias de nuestros actos. Definimos objetivos, luchamos hasta alcanzarlos.

- **Trabajo en equipo:** Integramos a cada uno de los miembros de la Empresa para colaborar, aportar, sumar, multiplicar y crecer en bien de la Compañía.
- **Generador de valor:** Logramos beneficios y calidad de vida a todas las partes interesadas.
- **Empatía con los clientes:** Ofrecemos productos y servicios superiores que satisfacen las necesidades reales y tienen valor duradero. Resolvemos los problemas de los clientes sin comprometer la ética y la honestidad en nombre de las utilidades.

2.3.2. Población y Muestra

La población de Mixerservicios Cía. Ltda., consta de 42 empleados. Se realizó un muestreo discrecional, debido a que, sólo participaron las personas con 2 o más años dentro de la compañía, por lo que, la muestra consta de 30 trabajadores. Se dividió al personal en dos áreas: Administrativa y Operativa. Esta muestra de estudio, se encuentra dividida respecto del: sexo, edad y el periodo de tiempo en la empresa.

Distribución por Sexo

Tabla 3

Distribución respecto del sexo del colaborador

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	22	73.3%
Masculino	8	26.7%

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Sobre la base de los resultados obtenidos, acorde con el género, se observa que, de la muestra, la mayoría que respondieron al cuestionario son mujeres en un 73.3%, con una menor proporción de hombres.

Distribución por Edad

Tabla 4

Distribución respecto de la edad del colaborador

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 25 años	0	0%
Entre 26 y 35 años	11	36.7%
Entre 36 y 45 años	13	43.3%
Entre 46 y 55 años	3	10%
Más de 55 años	3	10%

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

En cuanto a la observación de la edad, se comprende que lo que más predomina en la compañía son las edades comprendidas entre los 36 y 45 años, siguiéndole entre los 26 y 35 años. Esto permite entender que los colaboradores son personas jóvenes, capaces de realizar sus actividades laborales.

Distribución por Periodo de tiempo en la empresa

Tabla 5

Distribución respecto del periodo de tiempo en la empresa

Periodo de tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1 y 3 años	11	36.7%
Entre 4 y 6 años	4	13.3%
Entre 7 y 9 años	4	13.3%
Más de 10 años	11	36.7%

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Respecto del periodo de tiempo que han trabajado los colaboradores en la empresa, el mayor porcentaje, se encuentra entre 1 y 3 años y más de 10 años con un 36.7% cada uno. Esto permite cumplir con el muestreo discrecional, estas personas trabajan para Mixervices Cía. Ltda., antes de que el Covid-19 fuera declarado pandemia y continúan con sus actividades actualmente.

Distribución por área

El ítem de área permite visualizar la demanda de personal en el área administrativa y operativa de la empresa Mixervices Cía. Ltda., como, se muestra, a continuación:

Tabla 6

Distribución respecto del área a la que pertenece el colaborador

Área	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	8	26.7%
Operativa	22	73.3%

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

El área administrativa de Mixervices Cía. Ltda. consta de 9 personas, pero debido al muestreo, se redujo a 8 que corresponde al 26.7% de la muestra. Esto establece que, el área operativa es más representativa, con un total de 32 trabajadores, de quienes 22 participaron en la muestra, por lo que, representa un 73.3%.

Procedimiento Metodológico

Para desarrollar este proyecto, se ejecutó una indagación profunda del tema y de la herramienta adecuada para ejecutar el mismo. Esto permitió obtener el Cuestionario para medición de la influencia de la pandemia por Covid-19 en el clima organizacional, de la investigación de Bárcenas (2020), la cual, fue adaptada a las necesidades de esta investigación y fue validada por especialistas en gestión humana y un beneficiario de la empresa. Se realizó una investigación bibliográfica y revisión acerca del tema, para sostener los aspectos que engloban el clima laboral y los efectos sociopsicológicos de la pandemia por Covid-19. Por otro lado, se solicitó la autorización a la empresa, para la aplicación del instrumento al personal seleccionado en el muestreo, del área administrativa y operativa de la compañía.

Para la aplicación de la herramienta, se generó un cuestionario mediante la aplicación *Microsoft Forms*, para lo cual, se obtuvo un enlace que fue enviado a los candidatos mediante un chat empresarial. La aplicación, se realizó de manera virtual, debido a la solicitud de la organización de mantener los protocolos de bioseguridad emitidos por esta, por lo que, no se permitió el ingreso a la compañía de manera presencial. Este proceso tomó un tiempo entre los meses de

noviembre y diciembre del 2021. Se obtuvo un total de 30 encuestados, y arrojó un tiempo medio de finalización de 8 minutos y 36 segundos (información obtenida de *Microsoft Forms*), para 38 preguntas.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis de dimensiones de clima organizacional

En este capítulo, se detalla los resultados recabados por cada dimensión, del instrumento aplicado de, las cuales, surgirán las estrategias de clima organizacional de las puntuaciones más bajas que, se han obtenido.

Dimensión Liderazgo

Tabla 7

Media de la dimensión liderazgo

Liderazgo = 3,52			
¿Se hace seguimiento permanente al estado de salud de los trabajadores?	¿Considera que la empresa, se interesa por el bienestar de sus empleados?	¿Se siente apoyado por la empresa si sus problemas personales afectan su rendimiento en el trabajo?	¿Sus superiores socializan el manejo de la pandemia dentro y fuera de la organización?
Media	3.50	3.47	3.33
			3.77

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Como indica la tabla 7, la media de la dimensión liderazgo es de 3.52, esto indica que, se encuentra en el rango neutral y de acuerdo, lo cual, se traduce a que, en el liderazgo que, se maneja en la organización, existen oportunidades de mejora. La puntuación máxima dentro de la dimensión es de 3.77 y, da a conocer que, existe un adecuado manejo de la socialización de la pandemia, dentro y fuera de la organización. Sin embargo, las puntuaciones más bajas corresponden a 3.47 y 3.33 dentro del rango neutral más bajo, las cuales, hacen referencia al interés de la empresa por el bienestar de sus empleados y al sentimiento de apoyo por parte de la empresa si los problemas personales del colaborador afectan su rendimiento, respectivamente; esto señala que, hace falta más involucramiento de las líneas de supervisión por el bienestar de los colaboradores.

Dimensión Seguridad

Tabla 8

Media de la dimensión seguridad

Seguridad = 2,64					
	¿Experimentó ansiedad ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?	¿Experimentó estrés ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?	¿Experimentó depresión ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?	¿Experimentó irritabilidad ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?	¿Experimentó insomnio ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?
Media	2.77	2.63	2.07	2.07	2.20
	¿Experimentó ira ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?	Experimentó apatía ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?	¿Experimentó agotamiento emocional ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?	¿Ha experimentado temor ante la posibilidad de contagiar a familiares y seres queridos?	¿Ha experimentado temor ante la posibilidad de contagiarse en su lugar de trabajo?
Media	1.60	2.33	2.17	3.30	3.03
	¿Considera que su sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagiarse fácilmente?		¿La empresa le concede el tiempo de aislamiento establecido ante los síntomas y la enfermedad por Covid-19?	¿Hay apoyo psicosocial por parte de empresa ante la enfermedad por Covid-19?	
Media	2.93		4.17	3.03	

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Como indica la tabla 8, la media de la dimensión seguridad es de 2.64, esto indica que, se encuentra en el rango en desacuerdo/casi nunca y neutral/ocasionalmente, lo cual, se traduce a que, la organización es considerada un sitio seguro para realizar sus actividades en medio de la pandemia por Covid-19. En las dos primeras filas de la tabla, se encuentran los efectos sociopsicológicos de la pandemia por Covid-19, donde, se interpreta la experimentación de la ira ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia como una puntuación baja positiva, con 1.60, que representa al rango nunca y casi nunca, lo cual, hace referencia a que, este efecto sociopsicológico no fue experimentado por los colaboradores. Por otro lado, se encuentran las puntuaciones altas negativas de 3.30 y 3.03 que, se manifiesta como, el temor ante la posibilidad de contagiar a familiares y seres queridos y la posibilidad de contagiarse en su lugar de trabajo, respectivamente; esto señala que, los colaboradores experimentaron este miedo ocasionalmente.

Como muestra la última fila, la puntuación máxima es de 4.17 y, da a conocer que, la empresa concede el tiempo de aislamiento establecido ante los síntomas y la enfermedad por Covid-19,

por lo que, se maneja un adecuado proceso en caso de contagios dentro de la compañía. Sin embargo, la puntuación más baja con 3.03, corresponde al apoyo psicosocial por parte de la empresa ante la enfermedad por Covid-19, lo cual indica, que hay oportunidades de mejora en el soporte psicosocial hacia los colaboradores.

Dimensión Gestión de Conflictos

Tabla 9

Media de la dimensión gestión de conflictos

Gestión de Conflictos = 3,62					
¿Existe un comité de seguridad para el manejo de las necesidades durante la pandemia?	¿Considera apropiadas las actuaciones de la empresa durante el confinamiento?	¿Considera que la empresa es flexible y, se adapta bien a los cambios?	¿Dentro de la organización, se brinda orientación sobre los efectos sociopsicológicos de la pandemia en el trabajo?	¿Considera que la empresa maneja adecuadamente sus protocolos de seguridad en caso de contagio de algún empleado?	
Media	3.83	3.80	3.47	3.00	4.00

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Como indica la tabla 9, la media de la dimensión gestión de conflictos es de 3.62, esto muestra que, se encuentra en el rango neutral y de acuerdo, lo cual, se traduce a que, la compañía maneja adecuadamente la gestión de conflictos dentro de la misma. La puntuación máxima dentro de la dimensión es de 4.00 y, da a conocer que, los colaboradores están de acuerdo que la empresa maneja adecuadamente sus protocolos de seguridad en caso de contagio de algún empleado. Sin embargo, la puntuación más baja corresponde a 3.00 y 3.47, dentro del rango neutral más bajo, esto hace referencia a que, existen oportunidades de mejora al momento de brindar orientación sobre los efectos sociopsicológicos de la pandemia en el trabajo y que la empresa sería más flexible en la adaptación a los cambios, respectivamente.

Dimensión Capacitación

Tabla 10

Media de la dimensión capacitación

Capacitación = 4,23						
¿La empresa realiza capacitaciones sobre el manejo de la pandemia y las medidas de bioseguridad a ser observadas en el lugar de trabajo?	¿Considera que es necesario estar capacitado con relación al uso de los equipos de protección personal?	¿Considera que es útil y necesario el ser capacitado con relación a las medidas de prevención dentro del área de trabajo?	¿Considera importante las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo?	¿Es importante que, se realicen capacitaciones constantes sobre el manejo de la pandemia dentro de la empresa?		
Media	3,83	4,33	4,30	4,47	4,23	

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Como indica la tabla 10, la media de la dimensión capacitación es de 4.23, esto indica que, se encuentra en el rango de acuerdo y totalmente de acuerdo, lo cual, se traduce a que, dentro de la empresa, se consideran importantes las capacitaciones sobre el manejo de la pandemia, prevención y el uso de equipos de protección personal. La puntuación más alta de esta dimensión corresponde a 4.47, la cual, hace referencia a la importancia de las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, la puntuación más baja es de 3.83, la cual, señala que, existen oportunidades de mejora en la realización de capacitaciones sobre el manejo de la pandemia y las medidas de bioseguridad a ser observadas en el lugar de trabajo.

Dimensión Comunicación

Tabla 11

Media de la dimensión comunicación

Comunicación = 3,85						
¿Considera usted que la información suministrada por la organización relacionada al Covid-19 ha sido clara, precisa y actualizada?	¿Se comparte información relacionada al Covid-19 por medio de anuncios empresariales visible a todos los empleados?	¿Se le comunica a usted sobre el plan de contingencia de la organización en caso de contagio de algún empleado?	¿Considera importante dar charlas informativas organizacionales en pro de fortalecer el ambiente laboral durante la pandemia?	¿Se comunica abiertamente con sus jefes y demás áreas?		
Media	3,83	4,03	3,63	4,20	3,53	

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Como indica la tabla 11, la media de la dimensión comunicación es de 3.85, esto señala que, se encuentra en el rango neutral y de acuerdo, lo cual, se traduce a que, la información sobre la pandemia y todo lo relacionado a ella, se maneja con una adecuada comunicación. La puntuación más alta corresponde a 4.20 y, manifiesta que, los colaboradores consideran importante dar charlas informativas organizacionales en pro de fortalecer el ambiente laboral durante la pandemia. Sin embargo, la puntuación más baja es de 3.53 y 3.63, las cuales, mencionan que existen oportunidades de mejora con la comunicación de los colaboradores hacia sus líneas de supervisión y sobre la comunicación del plan de contingencia de la organización en caso de contagio de algún empleado, respectivamente.

Dimensión Trabajo en Equipo

Tabla 12

Media de la dimensión trabajo en equipo

Trabajo en Equipo = 3,68			
	¿Cómo trabajadores, se apoyan mutuamente frente a cualquier problemática que se presenta en la organización?	¿Recibe apoyo de otras áreas si lo necesita?	¿Cuenta con sus compañeros de trabajo para que le ayuden con sus labores en caso de ausencia por contagio de Covid-19?
Media	3,67	3,53	3,83

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Como indica la tabla 12, la media de la dimensión trabajo en equipo es de 3.68, esto muestra que, se encuentra en el rango neutral y de acuerdo, lo cual, manifiesta que, existe trabajo en equipo entre compañeros de trabajo, si se presentan problemáticas. La puntuación máxima dentro de la dimensión es de 3.83 y, da a conocer que, hay presencia de apoyo entre compañeros de trabajo en caso de ausentarse por el contagio de Covid-19. Por otro lado, la puntuación más baja es de 3.53 y, hace referencia a que, existen oportunidades de mejora, en cuanto al, apoyo que necesiten los colaboradores y reciban de otras áreas.

Dimensión Recursos Institucionales

Tabla 13

Media de la dimensión recursos institucionales

Recursos Institucionales = 4,34		
¿Considera que la empresa le ha suministrado los elementos de protección necesarios para evitar el contagio en su lugar de trabajo?	¿La empresa provee pruebas de Covid-19 a sus empleados en caso de que alguno presente síntomas?	¿La empresa provee vacunas contra el Covid-19 a sus empleados?
Media	4,47	4,07

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Como indica la tabla 13, la media de la dimensión recursos institucionales es de 4.34, esto indica que, se encuentra en el rango de acuerdo y totalmente de acuerdo, lo cual, se traduce a que, dentro de la empresa existe un adecuado manejo de los recursos y, se les provee a los colaboradores de elementos de protección contra el Covid-19. Las puntuaciones más altas de esta dimensión corresponden a 4.47, las cuales, hacen referencia al, suministro adecuado de elementos de protección necesarios para evitar el contagio en el lugar de trabajo y el suministro de pruebas de Covid-19 a los empleados en caso de que alguno presente síntomas. Por otro lado, la puntuación más baja, pero positiva, es de 4.07, la cual, señala que la empresa provee vacunas contra el Covid-19 a sus empleados.

A partir del análisis de las dimensiones de los resultados obtenidos del instrumento Cuestionario para medición de la influencia de la pandemia por Covid-19 en el Clima Organizacional, se plantean, a continuación, las estrategias de clima organizacional, sobre la base de las puntuaciones más bajas descritas en la anterior sección.

3.2. Desarrollo de la propuesta

En la siguiente tabla, se observan: las dimensiones (del instrumento aplicado) más afectadas sobre la base de los resultados obtenidos en la sección anterior, el propósito acorde con la dimensión, las actividades a desarrollar para tratar las oportunidades de mejora presentadas en esta investigación, los objetivos de dichas actividades, los indicadores que funcionan como control de las actividades, los responsables de ejecutar dichas actividades y el tiempo de ejecución.

Tabla 14

Estrategias de Clima Organizacional para Mixervices Cía. Ltda.

Estrategias de Clima Organizacional para Mixervices Cía. Ltda.						
Dimensión	Propósito	Actividades Metas	Objetivos	Indicadores	Responsables	Tiempo de ejecución
Liderazgo	Interés en el bienestar del personal	Desarrollo de una política de flexibilidad de horarios por calamidad doméstica.	Permitir a los colaboradores el ajuste de sus horarios de trabajo con su vida personal.	$\frac{\# \text{ trabajadores con horario flexible}}{\text{Total personal}}$	-Área de TTHH -Gerencia General	1 mes
		Desarrollo de una política de generación de ayudas económicas por emergencias.	Disminuir el nivel de ansiedad del personal por problemas económicos.	$\frac{\# \text{ trabajadores que recibieron ayudas económicas}}{\text{Total personal}}$	-Área de TTHH -Analista Costeo -Gerencia General	1 mes
Seguridad	Apoyo psicosocial	Desarrollo de un protocolo de seguridad que contribuya a mejorar la percepción de esta dimensión en el colaborador.	Disminuir la ansiedad y el temor al contagio por Covid-19 en las áreas de la compañía.	Porcentaje de encuesta realizada a los colaboradores	-Área de TTHH -Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional -Médico Ocupacional -Gerencia General	6 meses
Gestión de Conflictos	Mediar conflictos	Generación de un área de Psicología Ocupacional dentro de la empresa para mediar conflictos de los colaboradores.	Brindar orientación constante sobre los efectos sociopsicológicos de la pandemia en el trabajo.	$\frac{\# \text{ conflictos resueltos}}{\text{Total conflictos}}$	-Área de TTHH -Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional -Psicólogo General -Médico Ocupacional -Gerencia General	6 meses

Estrategias de Clima Organizacional para Mixerservices Cía. Ltda. (Cont.)

Dimensión	Propósito	Actividades Metas	Objetivos	Indicadores	Responsables	Tiempo de ejecución
Capacitación	Detección de Necesidades Formativas	Desarrollo de DNF (Detección de Necesidades Formativas) generadas por la pandemia.	Realizar capacitaciones sobre el manejo de la pandemia y las medidas de bioseguridad a ser observadas en el lugar de trabajo.	$\frac{\# \text{ horas de capacitación de colaboradores}}{\# \text{ trabajadores capacitados}}$	-Área de TTHH -Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional -Médico Ocupacional	6 meses
Comunicación	Colaboradores comunicados	Difusión del plan de contingencia de la organización en caso de contagios por Covid-19 a todos los colaboradores.	Desarrollar campañas de comunicación enfocadas al plan de contingencia en caso de contagios por Covid-19 en la empresa.	$\frac{\# \text{ campañas realizadas}}{\# \text{ de campañas planificadas}}$	-Área de TTHH -Gerencia General -Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional -Médico Ocupacional	2 meses
		Generación de canales de comunicación entre las líneas de supervisión con sus subordinados.	Desarrollar canales de comunicación como <i>WhatsApp</i> empresarial y reuniones periódicas de las áreas.	$\frac{\# \text{ reuniones realizadas}}{\# \text{ de reuniones planificadas}}$	-Líneas de supervisión	Permanente
Trabajo en Equipo	<i>Team Building</i>	Desarrollo de competencias en los colaboradores.	Generar prácticas vivenciales de trabajo en equipo.	Porcentaje de encuesta realizada a los colaboradores	-Área de TTHH -Gerencia General -Líneas de supervisión	Semestral

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Desarrollo de Actividades

Dimensión: Liderazgo

- **Propósito:** Interés en el bienestar del personal
- **Actividad 1:** Desarrollo de una política de flexibilidad de horarios por calamidad doméstica
- **Objetivo:** Permitir a los colaboradores el ajuste de sus horarios de trabajo con su vida personal.
 1. Realizar reuniones con cada línea de supervisión para establecer los horarios mensuales y revisar cuáles son flexibles. Estas reuniones permitirán conocer qué horario y qué persona cubriría el turno del colaborador que presente una calamidad doméstica.
 2. Capacitar al personal de las diferentes áreas para que cubran los turnos del colaborador con calamidad doméstica.
 3. Desarrollar un proceso para cuantificar el nivel de las calamidades domésticas (leves, moderadas o altas), a fin de, conceder el tiempo de permiso necesario.
 4. Aprobar la política por Gerencia General y difundir a todos los colaboradores de la empresa.

Dimensión: Liderazgo

- **Propósito:** Interés en el bienestar del personal
- **Actividad 2:** Desarrollo de una política de generación de ayudas económicas por emergencias.
- **Objetivo:** Disminuir el nivel de ansiedad del personal por problemas económicos.
 1. Desarrollar un proceso para cuantificar el nivel de las emergencias (leves, moderadas o altas), a fin de, conceder el recurso económico necesario.
 2. Aprobar la política por Gerencia General y difundir a todos los colaboradores de la empresa.
 3. Se mantiene un control de las ayudas económicas brindadas para conocer si el presupuesto aún abarca más ayudas o, a su vez, solicitar autorización para ampliar el mismo.

Dimensión: Seguridad

- **Propósito:** Apoyo psicosocial
- **Actividad 3:** Desarrollo de un protocolo de seguridad que contribuya a mejorar la percepción de esta dimensión en el colaborador.
- **Objetivo:** Disminuir la ansiedad y el temor al contagio por Covid-19 en las áreas de la compañía.
 1. Identificar el tamaño de la unidad laboral y el contacto de los colaboradores con los diferentes puntos de servicio en las empresas cliente.
 2. Identificar el nivel de riesgo epidemiológico y clasificarlo en niveles (muy alto, alto, medio y bajo), acorde con, el tipo de exposición en el área de trabajo.
 3. Redactar el protocolo de seguridad por parte del área de Talento Humano, en conjunto con, el Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional.
 4. Aprobar el protocolo por Gerencia General y difundir a todos los colaboradores de la empresa.
 5. Empezar a aplicar el protocolo una vez este haya sido aprobado y difundido.
 6. Realizar una encuesta semestral a los colaboradores, de la dimensión para conocer si existe o no disminución de la ansiedad y el temor al contagio por Covid-19.

Dimensión: Gestión de Conflictos

- **Propósito:** Mediar conflictos
- **Actividad 4:** Generación de un área de Psicología Ocupacional dentro de la empresa para mediar conflictos de los colaboradores.
- **Objetivo:** Brindar orientación constante sobre los efectos sociopsicológicos de la pandemia en el trabajo.
 1. Evaluar si el área, se desarrolla dentro de la compañía o fuera de esta, como un servicio externo. Esta actividad tiene que ser aprobada por Gerencial General.
 2. Contratar los servicios de un Psicólogo General.

3. Realizar una capacitación a todos los colaboradores, acerca de, los efectos sociopsicológicos de la pandemia en conjunto con el Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional, el Médico Ocupacional y el Psicólogo General.
4. Realizar comunicados hacia los colaboradores para que conozcan que el área está a disposición de ellos en caso de requerir los servicios.
5. Brindar orientación constante sobre los efectos sociopsicológicos de la pandemia en el trabajo.

Dimensión: Capacitación

- **Propósito:** Detección de Necesidades Formativas
 - **Actividad 5:** Desarrollo de DNF (Detección de Necesidades Formativas) generadas por la pandemia.
 - **Objetivo:** Realizar capacitaciones sobre el manejo de la pandemia y las medidas de bioseguridad a ser observadas en el lugar de trabajo
1. Realizar un diagnóstico de las necesidades formativas generadas por la pandemia, mediante entrevistas a los colaboradores para detectar puntos clave.
 2. Dialogar las necesidades detectadas con el Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional y el Médico Ocupacional.
 3. Desarrollar un plan de capacitación, que cuente con temario de los puntos a tratar en las capacitaciones y las actividades a ejecutar.
 4. Planificar la realización de las capacitaciones sobre el manejo de la pandemia y las medidas de bioseguridad a ser observadas en el lugar de trabajo.
 5. Utilizar el registro de evaluación de la capacitación propio de la empresa.

Dimensión: Comunicación

- **Propósito:** Colaboradores comunicados
- **Actividad 6:** Difusión del plan de contingencia de la organización en caso de contagios por Covid-19 a todos los colaboradores.

- **Objetivo:** Desarrollar campañas de comunicación enfocadas al plan de contingencia en caso de contagios por Covid-19 en la empresa.
 1. Revisar el plan de contingencia de forma periódica en caso de existir mejoras.
 2. Diseñar una campaña de comunicación enfocada a difundir el plan de contingencia en caso de contagios por Covid-19 en la empresa, en conjunto con el Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional y el Médico Ocupacional.
 3. Evaluar los medios de comunicación más óptimos, dentro de la compañía, para la difusión de la campaña.
 4. Aprobar la campaña por Gerencia General y difundir a todos los colaboradores de la empresa.
 5. Realizar entrevistas a los colaboradores para verificar si comprendieron adecuadamente el plan de contingencia de la empresa en caso de contagios por Covid-19.

Dimensión: Comunicación

- **Propósito:** Colaboradores comunicados
- **Actividad 7:** Generación de canales de comunicación entre las líneas de supervisión con sus subordinados.
- **Objetivo:** Desarrollar canales de comunicación como *WhatsApp* empresarial y reuniones periódicas de las áreas.
 1. Evaluar los canales más adecuados dentro de la compañía.
 2. Crear un chat de *WhatsApp* empresarial en cada una de las áreas para que los colaboradores, se comuniquen abiertamente con su línea de supervisión.
 3. Convocar a los colaboradores a reuniones periódicas con sus líneas de supervisión, para tratar temas de importancia para ellos.
 4. Desarrollar estrategias concretas para dar una solución eficaz y eficiente a los requerimientos de los trabajadores, de las solicitudes presentadas por los colaboradores, por parte de las líneas de supervisión.

5. Crear un buzón de sugerencias, donde el colaborador de su opinión de diversos temas a mejorar, de manera anónima.
6. Revisar constantemente el buzón de sugerencias y darles solución oportuna a los requerimientos.

Dimensión: Trabajo en Equipo

- **Propósito:** *Team Building*
 - **Actividad 7:** Desarrollo de competencias en los colaboradores.
 - **Objetivo:** Generar prácticas vivenciales de trabajo en equipo.
1. Establecer los objetivos del *Team Building* y generar un presupuesto para la ejecución del mismo.
 2. Elegir una fecha y un lugar para el desarrollo del *Team Building*. Debido a que, no se detiene la producción, se divide en grupos clave al personal de la compañía.
 3. Determinar las actividades que van a desarrollarse, acorde con el tiempo de ejecución y que esté alineado al presupuesto. Estas actividades estarían enfocadas al deporte, creatividad, culturales o de relajación, respecto de los objetivos planteados.
 4. Realizar una encuesta a los colaboradores para evaluar la efectividad del *Team Building*.

3.3. Validación de la propuesta

Como apartado final del presente proyecto de investigación, se realiza la validación de la propuesta mediante el criterio de especialistas, para lo cual, se ha utilizado un cuestionario para validación por especialistas con una plantilla juicio para validación por especialistas (ver Anexo B) y un cuestionario de cumplimiento técnico (ver Anexo C), a fin de que, los especialistas dentro del área de Gestión Humana y Salud y Seguridad Ocupacional emitan el criterio correspondiente de la propuesta planteada.

Por lo tanto, para este proceso de verificación y validación, se ha solicitado la contribución del Mg. Mauricio Galarza (ver Tabla 15), la Dra. Viviana Miño (ver Tabla 16), la Psi. Org. Daniela Mena (ver Tabla 17) y el Mg. Luis Salazar (ver Tabla 18), especialistas en el área de gestión

humana y el Mg. Gabriel Pazmiño (ver Tabla 19), especialista en el área de Seguridad y Salud Ocupacional. Dichos profesionales fueron seleccionados sobre la base de su experiencia y aportaciones dentro de sus áreas correspondientes. Se ha buscado especialistas dentro del área de gestión humana, debido a que, las estrategias planteadas son de clima organizacional, también, a un especialista en salud y seguridad ocupacional, puesto que, dichas estrategias, se encuentran inmersas dentro del tema de Pandemia por Covid-19.

Tabla 15

Perfil del especialista validador uno

Nombre	Ing. Mg. Iván Mauricio Galarza Rubio
Empresa	Plasticaucho Industrial S.A.
Cargo que ocupa	Consultor de Gestión Humana
Tiempo en el cargo	10 años
Último grado académico alcanzado	Maestría en Gestión del Talento Humano

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Tabla 16

Perfil del especialista validador dos

Nombre	Dra. Alicia Viviana Miño Pérez
Empresa	Grupo Ramos
Cargo que ocupa	Coordinadora Talento Humano
Tiempo en el cargo	3 años
Último grado académico alcanzado	Doctora en Recursos Humanos

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Tabla 17

Perfil del especialista validador tres

Nombre	Psi. Org. Daniela Mercedes Mena Galarza
Empresa	Hospital General Ambato - IESS
Cargo que ocupa	Responsable sub proceso SPPAT
Tiempo en el cargo	6 años
Último grado académico alcanzado	Psicología Organizacional

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Tabla 18

Perfil del especialista validador cuatro

Nombre	Mg. Luis Ángel Salazar López
Empresa	Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua
Cargo que ocupa	Director General Provincial de la Dirección Administrativa
Tiempo en el cargo	3 años
Último grado académico alcanzado	Maestría en Gestión del Talento Humano

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Tabla 19

Perfil del especialista validador cinco

Nombre	Mg. Luis Gabriel Pazmiño López
Empresa	Plasticaucho Industrial S.A.
Cargo que ocupa	Coordinador Seguridad y Ambiente
Tiempo en el cargo	5 años
Último grado académico alcanzado	Maestría en Prevención de Riesgos Laborales

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

La propuesta de este proyecto de investigación fue presentada a los especialistas de manera digital, al igual que, el cuestionario para validación por especialistas. Los profesionales aportaron con un análisis detallado de las estrategias presentadas. Dicho análisis fue evaluado para la emisión de las observaciones pertinentes y la posterior validación de la propuesta, que permitió establecer que las Estrategias de Clima Organizacional para Mixervices Cía. Ltda., se encuentran fundamentadas de manera adecuada, puesto que permiten disminuir los efectos sociopsicológicos generados por la pandemia de Covid-19 en el clima organizacional de la empresa.

Análisis de la evaluación propuesta

A partir del análisis del punto anterior, se presenta la propuesta a la Ing. Valeria Chalus (ver Tabla 20), beneficiaria para el área de Seguridad y Salud Ocupacional, quien con su análisis, revisión y aprobación, sobre la base de las observaciones de los especialistas, ha permitido pulir adecuadamente la propuesta para presentarla al beneficiario directo de la compañía, el Ing. Xavier Ramos (ver Tabla 21), gerente general, el cual, ha validado las estrategias y certificado

(ver Anexo J) que estas son aplicables a la realidad de la compañía para la mitigación de los efectos sociopsicológicos del Covid-19 en su clima laboral.

Tabla 20

Perfil del beneficiario validador uno

Nombre	Ing. Giovanna Valeria Chalus Analuisa
Empresa	Mixervices Cía. Ltda.
Cargo que ocupa	Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional
Tiempo en el cargo	3 años
Último grado académico alcanzado	Ingeniería Industrial en Procesos de Automatización

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

Tabla 21

Perfil del beneficiario validador dos

Nombre	Ing. Oscar Xavier Ramos Vaca
Empresa	Mixervices Cía. Ltda.
Cargo que ocupa	Gerente General
Tiempo en el cargo	15 años
Último grado académico alcanzado	Ingeniería Mecánica

Fuente. Elaboración propia Bermeo-Díaz, 2022.

CONCLUSIONES

- A través de la investigación realizada, se ha obtenido información, en la cual, se da a conocer la importancia que implica tener un apropiado clima laboral para un buen desarrollo empresarial. Además, se comprendieron los efectos sociopsicológicos del Covid-19 que, se presentaron en las empresas después del confinamiento y el retorno a las actividades laborales, sobre la base de que un buen manejo de estrategias de clima organizacional aumenta la productividad en el desempeño de los colaboradores, esto es un punto importante para la gestión administrativa de una compañía.
- Tras la revisión metodológica y el análisis de las dimensiones de los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario para medición de la influencia de la pandemia por Covid-19 en el Clima Organizacional, se determinó que los efectos sociopsicológicos del Covid-19, con mayor impacto en los colaboradores de Mixervices Cía. Ltda. ante la vuelta al trabajo, corresponden al temor a contagiarse en su lugar de trabajo y a contagiar a familiares y seres queridos.
- Del análisis de las dimensiones del instrumento aplicado, se desarrollaron estrategias de mejoramiento del clima organizacional de la compañía, que permiten disminuir los efectos sociopsicológicos del Covid-19 presentados en los colaboradores durante el tiempo de la pandemia por esta enfermedad.
- Mediante la evaluación de las estrategias que fueron validadas por especialistas en gestión humana y seguridad y salud ocupacional y dos beneficiarios de la empresa, es decir, la supervisora de salud y seguridad ocupacional y el gerente general de Mixervices Cía. Ltda., se determinó que dichas estrategias son aplicables a la realidad de la compañía para la mitigación de los efectos sociopsicológicos del Covid-19 en su clima laboral y, acorde con estas, se busca tener un mejoramiento continuo de la misma.

RECOMENDACIONES

- Implementar las estrategias propuestas, para tener un manejo adecuado del clima organizacional de la compañía Mixervices, en tiempo de la pandemia por la enfermedad de Covid-19.
- Comunicar adecuadamente las estrategias de clima organizacional, con sus respectivas actividades, para el conocimiento de toda la compañía y generar, de esta manera, un ambiente de tranquilidad y apoyo en los colaboradores.
- Elaborar un tablero de control con los indicadores proporcionados en las estrategias, para medir la funcionabilidad de las mismas.
- Realizar nuevamente la aplicación del Cuestionario para medición de la influencia de la pandemia por Covid-19 en el Clima Organizacional, para tener una constante retroalimentación de los efectos sociopsicológicos del Covid-19 que, se mitigaron en los colaboradores de Mixervices Cía. Ltda., mediante la implementación de las estrategias.

BIBLIOGRAFÍA

- Briones-Garduño, J., Carrillo-Esper, R., Guerrero-Avendaño, G., Meneses-Calderón, J., Pérez-Calatayud, A., Castorena-de Alba, R., Briones-Vega, C. y León-Ponce, M. (2021). Enfermedad causada por COVID-19. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 44(1), 70-72. <https://dx.doi.org/10.35366/97781>
- Broche-Pérez, Y., Fernández-Castillo, E. y Reyes, D. (2020). Consecuencias psicológicas de la cuarentena y el aislamiento social durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(0). <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v46s1/1561-3127-rcsp-46-s1-e2488.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso administrativo* (3ra ed.). McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). McGraw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. [Tesis de Pregrado, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, 35(0), 152-181. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832007>
- Díaz-Castrillón, F. y Toro-Montoya, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *Medicina & Laboratorio*, 24(3), 183-205. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>

- Granda, L. (2020). *Estudio del Comportamiento Organizacional frente a la pandemia Covid-19 en una empresa de servicios de belleza de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15271/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-289.pdf>
- Guevara, X. (2018). *Clima Organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw Hill
- Maguiña, C., Gastelo, A. y Tequen. A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Med Hered*, 31(0), 125-131. <https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J. y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-38. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Marquina, R. y Jaramillo-Valverde, L. (2020). El COVID-19: Cuarentena y su Impacto Psicológico en la población. *SciELO Preprints*. 1-12. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.452>
- Noguera, Á, Barbosa, D. y Castro, G. (2014). Estrategia organizacional: una propuesta de estudio. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 153-161. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.004>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101

- Sánchez, A., Miranda, C., Castillo, C., Arellano, N. y Tixe, T. (2021). Covid-19: fisiopatología, historia natural y diagnóstico. *Revista Eugenio Espejo*, 15(2), 98-108. <https://doi.org/10.37135/ee.04.11.13>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Zapata, M. (2016). *Estrategias de Intervención para fortalecer el Clima Organizacional en la empresa Artemisa SAS*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11153/1/2016_intervencion_clima_organizacional.pdf

ANEXOS

Anexo A. Cuestionario para medición de la influencia de la pandemia por Covid-19 en el Clima Organizacional



Cuestionario para medición de la influencia de la pandemia por Covid- 19 en el Clima Organizacional

Este cuestionario busca conocer la influencia que ha tenido la pandemia por Covid-19 en el Clima Organizacional (CO) de Mixervices Cía. Ltda., al evaluar dimensiones como: liderazgo, seguridad, gestión de conflictos, capacitación, comunicación, trabajo en equipo y recursos institucionales; esto con el fin de, validar estrategias de clima organizacional para la disminución de los efectos sociopsicológicos de la pandemia de Covid-19 en Mixervices Cía. Ltda.

El tratamiento del cuestionario es absolutamente confidencial. Se pretende que responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Instrucciones:

- Por favor, lea detenidamente cada pregunta.
- Marque la respuesta que usted considere, no hay respuestas correctas o incorrectas.
- Seleccione sólo una respuesta.
- Responda todas las preguntas.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Género	Área a la que pertenece
<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Administrativa
<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Operativa
Edad	Periodo de tiempo trabajado en la empresa
<input type="checkbox"/> Menos de 25 años	<input type="checkbox"/> Entre 1 y 3 años
<input type="checkbox"/> Entre 26 y 35 años	<input type="checkbox"/> Entre 4 y 6 años
<input type="checkbox"/> Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/> Entre 7 y 9 años
<input type="checkbox"/> Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/> Más de 10 años
<input type="checkbox"/> Más de 55 años	

1. ¿Se hace seguimiento permanente al estado de salud de los trabajadores?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Ha experimentado temor ante la posibilidad de contagiarse en su lugar de trabajo?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi todos los días
- Todos los días

3. **¿Considera que la empresa, se interesa por el bienestar de sus empleados?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
4. **¿Experimentó ansiedad ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi todos los días
 - Todos los días
5. **¿Considera que la empresa maneja adecuadamente sus protocolos de seguridad en caso de contagio de algún empleado?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
6. **¿Considera importante dar charlas informativas organizacionales en pro de fortalecer el ambiente laboral durante la pandemia?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
7. **¿Experimentó depresión ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi todos los días
 - Todos los días
8. **¿Es importante que, se realicen capacitaciones constantes sobre el manejo de la pandemia dentro de la empresa?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
9. **¿Considera apropiadas las actuaciones de la empresa durante el confinamiento?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
10. **¿Experimentó irritabilidad ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente

- Casi todos los días
 - Todos los días
- 11. ¿Se siente apoyado por la empresa si sus problemas personales afectan su rendimiento en el trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 12. ¿Sus superiores socializan el manejo de la pandemia dentro y fuera de la organización?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 13. ¿Se comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 14. ¿Cuenta con sus compañeros de trabajo para que le ayuden con sus labores en caso de ausencia por contagio de Covid-19?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 15. ¿Experimentó apatía ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi todos los días
 - Todos los días
- 16. ¿Considera que su sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagiarse fácilmente?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 17. ¿Ha experimentado temor ante la posibilidad de contagiar a familiares y seres queridos?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi todos los días

- Todos los días
18. **¿Se le comunica a usted sobre el plan de contingencia de la organización en caso de contagio de algún empleado?**
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
19. **¿La empresa realiza capacitaciones sobre el manejo de la pandemia y las medidas de bioseguridad a ser observadas en el lugar de trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
20. **¿La empresa le concede el tiempo de aislamiento establecido ante los síntomas y la enfermedad por Covid-19?**
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
21. **¿Hay apoyo psicosocial por parte de empresa ante la enfermedad por Covid-19?**
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
22. **¿Experimentó insomnio ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?**
- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi todos los días
- Todos los días
23. **¿Existe un comité de seguridad para el manejo de las necesidades durante la pandemia?**
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
24. **¿Considera que la empresa es flexible y, se adapta bien a los cambios?**
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
25. **¿Experimentó agotamiento emocional ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?**
- Nunca

- Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi todos los días
 - Todos los días
- 26. ¿Dentro de la organización, se brinda orientación sobre los efectos sociopsicológicos de la pandemia en el trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 27. ¿Considera que es necesario estar capacitado con relación al uso de los equipos de protección personal?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 28. ¿Experimentó ira ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi todos los días
 - Todos los días
- 29. ¿Considera usted que la información suministrada por la organización relacionada al Covid-19 ha sido clara, precisa y actualizada?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 30. ¿Como trabajadores, se apoyan mutuamente frente a cualquier problemática que, se presenta en la organización?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 31. ¿Experimentó estrés ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia?**
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Casi todos los días
 - Todos los días
- 32. ¿Considera importante las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo

- Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 33. ¿Considera que es útil y necesario el ser capacitado con relación a las medidas de prevención dentro del área de trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 34. ¿La empresa provee pruebas de Covid-19 a sus empleados en caso de que alguno presente síntomas?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 35. ¿Recibe apoyo de otras áreas si lo necesita?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 36. ¿Considera que la empresa le ha suministrado los elementos de protección necesarios para evitar el contagio en su lugar de trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 37. ¿Se comparte información relacionada al Covid-19 por medio de anuncios empresariales visible a todos los empleados?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 38. ¿La empresa provee vacunas contra el Covid-19 a sus empleados?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Anexo B. Plantilla juicio para validación por especialistas



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CIA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación “**ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSIKOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CIA. LTDA.**”, desarrollado por **DANIELA BERMEO DÍAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presentan las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE INDUCCION GENERAL Y ESPECIFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						
Formato de la propuesta						
Aplicabilidad de la propuesta						
Utilidad de la propuesta						
Facilidad de entendimiento de la propuesta						
Concordancia entre actividades y necesidades						

Comentario:

Anexo C. Cuestionario de Cumplimiento Técnico



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta							
2	El formato para la propuesta							
3	Número de ítems planteados							
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población							
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios							
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales							
7	El planteamiento tiene calidad científica							
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta							
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta							
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población							

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre:

Empresa:

Cargo que ocupa:

Tiempo dentro del cargo:

Último grado académico alcanzado:

Firma y número de identificación.

Anexo D. Validación del instrumento por especialistas



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EXPERTOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **CUESTIONARIO PARA MEDICIÓN DE LA INFLUENCIA DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL**, que es parte del proyecto de investigación **"ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA."**, desarrollado por **DANIELA BERMEÓ DÍAZ**, estudiante de **DÉCIMO** semestre de la carrera Psicología **ORGANIZACIONAL**, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por personal administrativo y operativo.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los items, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Plantilla Juicio de Expertos

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba						X
Pasos esenciales de la construcción						X
Formato de los reactivos						X
Análisis de reactivos						X
Procedimientos y normas de aplicación						X
Criterios de corrección de las pruebas						X
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación						X
Validez, confiabilidad y sesgo						X

Comentario: Ninguno / todo a satisfacción

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: ELEONOR VIRGINIA PARDO PAREDES

Empresa: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

Cargo que ocupa: DOCENTE TITULAR AUXILIAR – ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tiempo dentro del cargo: OCHO (8) AÑOS

Último grado académico alcanzado: MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


Firma y sello de la institución
180282847-3



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EXPERTOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento CUESTIONARIO PARA MEDICIÓN DE LA INFLUENCIA DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL, que es parte del proyecto de investigación "ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.", desarrollado por DANIELA BERMEÓ DÍAZ, estudiante de DÉCIMO semestre de la carrera Psicología ORGANIZACIONAL de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por personal administrativo y operativo.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Plantilla Juicio de Expertos

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba						X
Pasos esenciales de la construcción						X
Formato de los reactivos					X	
Análisis de reactivos						X
Procedimientos y normas de aplicación						X
Criterios de corrección de las pruebas						X
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación						X
Validez, confiabilidad y sesgo						X

Comentario: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Aitor Larzabal Fernandez

Empresa: Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Ambato

Cargo que ocupa: Docente investigador

Tiempo dentro del cargo: 7 años

Último grado académico alcanzado: Maestría en Investigación en Psicología

Firma y sello de la institución.



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CÍA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación "ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSIKOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.", desarrollado por DANIELA BERMEO DÍAZ, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla Juicio de Expertos

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba					X	
Pasos esenciales de la construcción						X
Formato de los reactivos						X
Análisis de reactivos						X
Procedimientos y normas de aplicación						X
Criterios de corrección de las pruebas						X
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación					X	
Validez, confiabilidad y sesgo						X

Comentario:

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Ing. Mg. Iván Mauricio Galarza Rubio

Empresa: Plásticaucho Industrial S.A.

Cargo que ocupa: Consultor de Gestión Humana

Tiempo dentro del cargo: 10 años

Último grado académico alcanzado: Posgrado Cuarto Nivel - Maestría en Gestión del Talento Humano



Anexo E. Validación del instrumento por beneficiario



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CÍA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación "ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.", desarrollado por **DANIELA BERMEO DÍAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla Juicio de Expertos

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba						x
Pasos esenciales de la construcción						x
Formato de los reactivos						x
Análisis de reactivos						x
Procedimientos y normas de aplicación						x
Criterios de corrección de las pruebas						x
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación						x
Validez, confiabilidad y sesgo						x

Comentario:

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Ing. Oscar Xavier Ramos Vaca

Empresa: Mixervices Cía. Ltda.

Cargo que ocupa: Gerente General

Tiempo dentro del cargo: 15 años

Último grado académico alcanzado: Ingeniería Mecánica

Firma y sello de la institución.

Anexo F. Validación de la propuesta por especialistas de Gestión Humana

Mg. Mauricio Galarza



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CÍA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación "ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.", desarrollado por **DANIELA BERMEO DÍAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presentan las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta					X	
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		

Dra. Viviana Miño



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CIA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación "**ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CIA. LTDA.**", desarrollado por **DANIELA BERMEO DIAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presentan las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Viviana Miño P.

Empresa: Grupo Ramos

Cargo que ocupa: Coordinadora Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 3 años

Ultimo grado académico alcanzado: Doctora en Recursos Humanos

Firma y número de identificación.

Psi. Org. Daniela Mena



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CÍA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación “**ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.**”, desarrollado por **DANIELA BERMEO DÍAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presentan las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						x
Formato de la propuesta						x
Aplicabilidad de la propuesta						x
Utilidad de la propuesta						x
Facilidad de entendimiento de la propuesta						x
Concordancia entre actividades y necesidades						x

Comentario:

N/A _____



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		N/A
2	El formato para la propuesta	X		X		X		N/A
3	Número de ítems planteados	X		X		X		N/A
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		N/A
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		N/A
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		N/A
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		N/A
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		N/A
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		N/A
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		N/A

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Daniela Mercedes Mena Galarza

Empresa: Hospital General Ambato - IESS

Cargo que ocupa: Responsable sub proceso SPPAT

Tiempo dentro del cargo: 6 años

Último grado académico alcanzado: Tercer Nivel



Firma y número de identificación.

Mg. Luis Salazar



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CÍA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación **“ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSIKOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.”**, desarrollado por **DANIELA BERMEO DÍAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presentan las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta					X	
Formato de la propuesta					X	
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta					X	
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario: la propuesta cumple con las condiciones técnicas y de investigación, que promueven el desarrollo de la gestión del talento humano en el contexto empresarial, además de que es clara y de fácil entendimiento en el entorno profesional.



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Luis Ángel Salazar López

Empresa: Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua

Cargo que ocupa: Director General Provincial de la Dirección Administrativa

Tiempo dentro del cargo: 3 años

Último grado académico alcanzado: Magister en Gestión del Talento Humano (1010-2017-1819931 Número de Registro de la Senescyt del título)



Firma y número de identificación.

Anexo G. Validación de la propuesta por especialista de Seguridad y Salud Ocupacional

Mg. Gabriel Pazmiño



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CÍA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación **“ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.”**, desarrollado por **DANIELA BERMEO DÍAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presentan las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:

El impacto que la pandemia por COVID-19 ha tenido y sigue teniendo en los trabajadores ha sido de alto impacto psicosocial, por tanto la propuesta planteada se encuentra bien fundamentada ya que con esto se busca implementar acciones que permitan disminuir los efectos psicosociales generados por la pandemia y que puedan tener efecto sobre la salud de los trabajadores.

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: *LUIS GABRIEL PARRINO LÓPEZ*

Empresa: *PLASTICAUCHO INDUSTRIAL*

Cargo que ocupa: *COORDINADOR SEGURIDAD Y AMBIENTE*

Tiempo dentro del cargo: *5 AÑOS*

Último grado académico alcanzado: *MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*


 1804602280
 Número de identificación.



Anexo H. Validación de la propuesta por beneficiario Salud y Seguridad Ocupacional

Ing. Valeria Chaluis



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CÍA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación "ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSIKOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.", desarrollado por **DANIELA BERMEO DÍAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presentan las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						x
Formato de la propuesta						x
Aplicabilidad de la propuesta						x
Utilidad de la propuesta						x
Facilidad de entendimiento de la propuesta						x
Concordancia entre actividades y necesidades						x

Comentario:



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

- Objetivo:** Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios
- Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.
- Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Giovanna Valeria Chaluís Analuisa

Empresa: Mixservices Cía. Ltda.

Cargo que ocupa: Supervisor Seguridad y Salud Ocupacional

Tiempo dentro del cargo: 3 años

Último grado académico alcanzado: Ingeniera Industrial en Procesos de Automatización

180459745-6

Firma y número de identificación.

Anexo I. Validación de la propuesta por beneficiario directo Gerente General

Ing. Xavier Ramos



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MIXERVICES CÍA. LTDA.**, que es parte del proyecto de investigación **“ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA.”**, desarrollado por **DANIELA BERMEO DÍAZ**, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal administrativo y operativo de la compañía, que hayan realizado sus actividades laborales antes del confinamiento por Covid-19 y el posterior retorno al trabajo.

La validación de las estrategias es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presentan las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Sí es pertinente	No es pertinente	Sí es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:


Nombre: Ing. Oscar Xavier Ramos Vaca

Empresa: Mixservices Cia. Ltda.

Cargo que ocupa: Gerente General

Tiempo dentro del cargo: 15 años

Último grado académico alcanzado: Ingeniería Mecánica


 Firma y número de identificación.

Anexo J. Certificado validación de la propuesta



Ambato, 13 de abril 2022

CERTIFICADO

Yo, Oscar Xavier Ramos Vaca, con C.C. 1802372894, gerente general de Mixervices Cía. Ltda., en calidad de beneficiario, recibo la propuesta del trabajo de graduación intitulado "ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS SOCIOPSICOLÓGICOS DEL COVID-19 EN MIXERVICES CÍA. LTDA." de la Srta. Daniela Bermeo Díaz, con C.C. 1804953949 estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Ambato y considero que es válida y aplicable para la empresa.

MIXERVICES CIA LTDA
RUBEN 1720120001

Ing. Xavier Ramos
Gerente General