



TRABAJOS FINALES DE MAESTRÍA

MAE20150604

Estudio de Bienestar Laboral en el Personal de Mantenimiento de CELEC EP HIDROPAUTE

**Propuesta de artículo presentado como requisito para optar al
título de:**

Magister en Administración de Empresas

Por el estudiante:

Ernesto Alejandro SARMIENTO SEGARRA

Bajo la dirección de:

Cecilia Alexandra PORTALANZA CHAVARRÍA PhD(c)

**Universidad Espíritu Santo
Facultad de Postgrado
Guayaquil - Ecuador
junio de 2015**

Estudio del Bienestar Laboral en el personal de Mantenimiento de CELEC EP HIDROPAUTE

Study of Work Wellbeing in the Maintenance staff CELEC EP HIDROPAUTE

Ernesto Alejandro SARMIENTO SEGARRA¹
Cecilia Alexandra PORTALANZA CHAVARRÍA²

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo medir el bienestar laboral del personal de mantenimiento de la Unidad de Negocios Hidropaute de la Corporación Eléctrica del Ecuador, a razón de los cambios organizacionales que se han presentado. Se aplicó un cuestionario de Bienestar laboral general con dimensiones de bienestar psicosocial y de efectos colaterales a 57 trabajadores. Se analizaron escenarios a mediano plazo para minimizar efectos negativos en el personal, encontrando resultados positivos en su Bienestar Laboral a pesar de los cambios organizacionales enfrentados.

Palabras clave:

organización del trabajo, cambio organizacional, bienestar laboral, factores externos

Abstract

This paper aims to measure work wellbeing maintenance staff Business Unit Hidropaute of the Electricity Corporation of Ecuador, on the basis of the organizational changes that have occurred. General labor questionnaire psychosocial dimensions Welfare and collateral effects applied 57 workers. Medium-term scenarios were analyzed to minimize negative effects on staff, finding positive results in its work wellbeing despite facing organizational changes.

Key words

work organization, organizational change, work wellbeing, external factors

¹ Ingeniero Eléctrico, Universidad Espíritu Santo – Ecuador. E-mail ernestosarmiento@uess.edu.ec

² PhD (c) en Ciencias de la Dirección. Directora Ejecutiva del Programa de Postgrado. Profesora Universidad Espíritu Santo. Ecuador. E-mail aportalanza@uess.edu.ec.

INTRODUCCIÓN

El cambio político experimentado en el Ecuador en los últimos años, su visión de estado con el poder sobre sus recursos naturales y proveedor de servicios básicos, ha conseguido el control de los llamados sectores estratégicos, que tenían una figura pseudo privada. Uno de ellos es el sector eléctrico que estaba dividido en varias empresas de generación eléctrica; una de transmisión y varias de distribución. Actualmente, la gran mayoría de las empresas de generación y la de transmisión forman parte de la Corporación Eléctrica del Ecuador Empresa Pública Estratégica con la figura de Unidades de Negocio en cumplimiento del Mandato Constituyente No. 15 (Asamblea Constituyente, 2008), esta fusión o transformación demandó cambios estructurales en las Unidades de Negocio.

Con similar proceso, mediante el Mandato Constituyente No. 8 (Asamblea Constituyente, 2008) se eliminó la tercerización laboral que consentía a las empresas la posibilidad de subcontratar mano de obra, afectando la estabilidad, designación de cargos y remuneración económica de los empleados.

Dentro de este contexto estaba la empresa HIDROPAUTE S.A. actualmente Unidad de Negocio Hidropaute, parte de la Corporación Eléctrica del Ecuador.

En toda organización sea pública o privada, como lo mencionan Hernández y Carmona (2011), el talento humano es indiscutiblemente el factor más importante para la correcta consecución de las actividades de la empresa, por lo tanto la gerencia y el departamento de talento humano son los llamados a velar por el adecuado clima organizacional o ambiente laboral en el que se desempeñan sus colaboradores. Según esta visión, el papel de la empresa y la actitud del personal son correspondientes entre sí y decisivos en el buen funcionamiento de la organización, esto lleva a la necesidad de que los empleados se desenvuelvan en un ambiente de estabilidad, justicia y

reconocimiento (Patlán, Martínez, & Hernández, 2012).

En los últimos años, en el Ecuador se han producido cambios representativos en empresas del sector eléctrico, como es el caso de la antiguamente denominada HIDROPAUTE S.A. que pasó a formar parte de la joven Corporación Eléctrica del Ecuador S.A. y posteriormente de la Empresa Pública Estratégica Corporación Eléctrica del Ecuador, en virtud de esto tuvo que modificar su estructura, los procesos relacionados con el talento humano, se alineó a los objetivos macro de la Corporación, la contabilidad, facturación y recaudación fueron centralizadas en la Matriz (Hidropaute, 2009)

Siendo aún HIDROPAUTE S.A. y mostrando un claro alineamiento con lo dispuesto en el Mandato Constituyente No. 8 (Asamblea Constituyente, 2008) como resultado de las políticas del Gobierno, la organización asumió el control total de la Central Paute Molino, incorporando a su nómina al personal de Operación y Mantenimiento que antes dependía de una firma que prestaba servicios especializados, tanto en los procesos productivos como en campos de logística.

Este conjunto de eventos ocasionaron un impacto en su personal nuevo y antiguo, incrementando abruptamente nuevas exigencias, competencias, carga laboral y responsabilidad, generando a su vez altos niveles de presión en el talento humano.

Actualmente se desarrolla un estudio especializado, denominado Proyecto eMIG, para la adecuación integral del modelo de gestión y operación y el mejoramiento de la eficiencia de las empresas del sector eléctrico del Ecuador, que finalizará con la completa y definitiva fusión de las empresas del sector. Sumado a esto, la Unidad de Negocio HIDROPAUTE es responsable de la construcción del Proyecto Hidroeléctrico Paute Sopladora que en un futuro cercano estará en su etapa de montaje electro mecánico y puesta en servicio, por lo cual su estructura organizacional y el personal de la empresa se verán nuevamente afectados.

Las condiciones del ambiente de trabajo para el personal de CELEC EP HIDROPAUTE tienen algunas particularidades que lo hacen especialmente delicado a la hora de su análisis, pues la empresa debe atender las necesidades de cada puesto de trabajo como emplazamientos, herramientas, capacitación, seguridad, entre otros, pero adicionalmente atender las necesidades que se generan por la estadía del personal en dos campamentos ubicados aproximadamente a 130 km de la ciudad de Cuenca, en donde pernoctan alejados de sus familiares y amigos durante nueve días continuos en el caso de los técnicos y cinco días el personal administrativo, con descansos de cinco y dos días respectivamente.

A causa de la distancia hasta la urbe más cercana, se torna imprescindible la dotación de alimentos, transporte, disponibilidad de médicos, enfermeros, ambulancias y planes de contingencia que le garanticen al trabajador su bienestar y seguridad. Atendiendo las necesidades antes citadas, la empresa trata de producir un ambiente de trabajo saludable que promueva elevar el rendimiento de sus trabajadores y su motivación.

Segredo (2013) menciona que el impacto en el talento humano de la organización, debe ser minuciosamente analizado con el afán de garantizar la calidad del producto o servicio de la empresa, todo cambio requiere ser implementado a nivel administrativo, económico y operativo en forma integral, evaluando todas las variables que afectan directa o indirectamente al proceso productivo, dentro de las cuales se destaca el bienestar laboral de sus colaboradores. Esto asegurará que el riesgo de afectación negativa en la empresa sea minimizado y todo su contingente esté preparado para afrontar nuevos retos.

Por lo antes mencionado, el propósito del presente trabajo es medir el bienestar laboral del personal del Área de Mantenimiento de CELEC EP HIDROPAUTE, considerando que ha sido partícipe de los cambios estructurales de la organización realizados en los últimos años.

La información desarrollada en este documento puede también ser empleada por la

gerencia al momento de afrontar los cambios a corto y mediano plazo que se avecinan, si se considera la administración de la Central Hidroeléctrica Paute Sopladora y la fusión de la CELEC EP con la CNEL (Corporación Nacional de Electricidad).

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Hablar del trabajo es referirse a una gama muy amplia de actividades que puede desarrollar una persona, independientemente de sus creencias religiosas, estratos sociales, grupo étnico y demás. El trabajo es la actividad que más se realiza en la vida, por lo tanto es menester el análisis de su impacto en las personas, el buen funcionamiento de la organización en la que se desempeña e incluso de la sociedad a la que pertenece (Barroso & Delgado, 2007).

Bienestar

Los estudios realizados en los últimos años se han centrado en dos antiguas concepciones denominadas bienestar desde una visión hedónica y eudaimónica. El primero hace referencia al bienestar como una medida de la felicidad de un individuo, vista como la sumatoria de momentos placenteros y de disfrute de actividades positivas (Deci & Ryan, 2000), representado en la actualidad por el constructo bienestar subjetivo (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). Este concepto concuerda con Seligman y Csikszentmihalyi (2000), que conceptualiza el bienestar hedónico, como la evaluación positiva que cada individuo hace de su vida incluyendo emociones positivas y negativas, la satisfacción y el compromiso. En cambio, la visión del bienestar eudaimónico o el constructo bienestar psicológico, plantea que el bienestar no depende de momentos positivos o negativos, que la felicidad no es la finalidad de la vida, sino más bien la consecuencia de llevar una vida plena, desarrollando los potenciales humanos y centrado en un criterio de perfección (Vázquez, Hervás, Rahona, & Gómez, 2009).

En general, una persona adulta evalúa cuan positiva es su vida de forma global, o qué tan

gratificante es su vida para sí misma siendo su experiencia laborar un componente preponderante (Bhullar, Schutte, & Malouff, 2013).

Bienestar laboral

Siendo el trabajo la actividad más desarrollada durante la vida de una persona, como ya se dijo, el bienestar global de un individuo está fuertemente ligado al trabajo y a la organización que lo provee. Los estudios en el campo del bienestar laboral han sido tradicionalmente enfocados a la búsqueda de síntomas negativos en la vida laboral como burnout, ansiedad, depresión, etc. Esto ha condicionado a que las causas o efectos del bienestar laboral sean analizados de manera individual (Blanco & Díaz, 2005); Sin embargo, el comportamiento, las experiencias y en general el bienestar no son solamente consecuencia del medio ambiente, dicho de otra forma, el comportamiento de un individuo no es solamente la evidencia de bienestar laboral, sino que también es un factor decisivo en la producción de ese bienestar (García & González, 2000).

Wright (2006) va un poco más allá señalando que el trabajo inclusive sea el factor más relevante a la hora de evaluar la satisfacción en la vida de un individuo. Así también, el hecho de que estén ligados el rendimiento individual, altos niveles de bienestar laboral y consecuentemente una buena relación con sus compañeros y jefes inmediatos (Shier & Graham, 2010). Por lo tanto, es fácil deducir que las organizaciones en las que los individuos trabajan, influyen en su manera de actuar, de pensar y de relacionarse dentro y fuera de la organización, siendo esto un carretero de ida y vuelta pues los pensamientos, acciones y sentimientos de las personas también afectan a las organizaciones en las que trabajan (Laca & Gondra, 2006).

Existen varios instrumentos utilizados para medir el bienestar tales como el General Health Questionnaire (GHQ) (Goldberg & Hillie, 1979) y del cual se han desarrollado varias versiones, el Beck Depression Inventory en sus versiones ampliada y

reducida, BDI (Beck, Steer, & Carbin, 1988). Así también, enmarcados en el ámbito de la psicología positiva existen instrumentos tales como la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff (Ryff & Keyes, 1995) (Díaz et al., 2006), el Oxford Happiness Questionnaire (Hills & Argyle, 2002), entre otros.

La mayoría de las escalas de bienestar se refieren a la vida en general, motivo por el cual se ha optado por el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes, 2010), herramienta diseñada para la evaluación de dimensiones psicológicas del bienestar enfocada exclusivamente en el trabajo.

Organización del trabajo

Los cambios en las organizaciones generalmente se producen de forma abierta y no de forma controlada, llegando a ocasionar impactos desfavorables. De ahí la importancia de analizar los cambios que se producen en las empresas, el motivo de estos y su afectación en el personal, para que en el futuro las nuevas adaptaciones organizacionales sean adecuadamente planificadas y gestionadas (Barroso & Delgado, 2007).

Varios pensadores han propuesto algunas soluciones para prevenir y evitar los efectos negativos producidos por la ausencia de bienestar laboral, una de ellas es el diseño y organización del trabajo enfocados no solamente en el bienestar laboral sino en la calidad de vida del trabajador. Para esto se requiere un sistema que divida claramente el trabajo, se detalle adecuadamente los roles de cada colaborador, se especifique los rangos y jerarquías, se implementen procesos y normas que deben ser cumplidas a todo nivel y transparenten la estructura organizacional (Ryff & Keyes, 1995).

En resumen la empresa es un sistema técnico, administrativo, económico pero sobre todo es un sistema social, por lo que cada colaborador debe ser motivado no solamente con incentivos económicos sino también

psicológicos como reconocimiento, justicia, equidad y demás buenas prácticas de administración que producen sentimientos y actitudes en el personal (Contreras & Castro, 2013). Basado en la reflexión anterior, se debe encontrar la manera de dotar al trabajo de las características necesarias que le permitan al empleado desarrollarse profesionalmente, que puedan obtener un reconocimiento social por los logros conseguidos, que existan oportunidades de crecimiento alcanzando finalmente un sentimiento de éxito psicológico, en otras palabras se debe enriquecer al trabajo. Solo cuando sean satisfechas las necesidades de las personas se conseguirá mayor productividad y serán satisfechas las necesidades operativas de la organización (Patlán, Martínez, & Hernández, 2012).

Enriquecimiento del trabajo

El enriquecimiento del puesto está asociado a un incremento en el contenido del trabajo, con necesidad de habilidades y conocimiento superiores que provean mayor autonomía y responsabilidad, potencializando el crecimiento personal y se convierta en una experiencia laboral gratificante. Es importante tener en cuenta que no se debe confundir el enriquecimiento del puesto con la ampliación o crecimiento del puesto, el concepto no contempla mayor carga de trabajo o tareas que cumplir, sino permitir a los individuos oportunidades de aprendizaje para realizar tareas de mayor responsabilidad con elevados desempeño y rendimiento (Robbins, 1999). Entonces se puede afirmar que potenciando las fortalezas de las personas se consigue un buen desempeño y satisfacción laboral, y consecuentemente faculta a la organización para hacerse competitiva (Polo, 2012).

Cambios en las organizaciones

Mintzberg y Westley (1992) mencionan que los cambios organizacionales son procesos que se generan de dentro hacia fuera o viceversa, entendiéndose como un proceso estratégico para la organización de adopción y adaptación.

Estos autores consideran que el cambio organizacional no sólo tiene relación con las personas y con los procesos sino que posee cuatro contenidos distintos a saber: por un lado, se encuentran los contenidos conceptuales que son la cultura y la estructura, por otro lado, se encuentran los contenidos más concretos que son las personas y los sistemas.

Los cambios internos en las organizaciones obedecen en gran medida a la influencia de factores externos como es el caso de los mercados, competidores, disposiciones gubernamentales, ampliación de su campo de acción, fusiones entre empresas, etc. Pero siempre buscando la reducción de pérdidas en tiempo, materiales y del mismo trabajo.

Esto lleva a identificar las competencias que distinguen a la empresa, organizar adecuadamente el trabajo, seleccionar el personal más idóneo para cada puesto buscando obtener un ambiente sano dentro de la organización y el consecuente crecimiento de la misma.

En cuanto al personal, se busca determinar si cada individuo es competente para afrontar los cambios que se avecinan en su puesto de trabajo o si es apto para desarrollar labores de un nuevo puesto, en cualquier caso, la capacitación es una parte fundamental para desarrollar las aptitudes generales y específicas del personal y provocar actitudes positivas que faciliten la gestión de los cambios necesarios en la organización. (Hammer & Champy, 2009).

El impacto ya sea positivo o negativo que pueda ocasionar el cambio organizacional lo convierten en un proceso estratégico muy complejo que deberá superar la inercia estructural que naturalmente se opone al cambio. El cambio organizacional no debe ser confundido con la evolución normalmente producida como resultado de la madurez o desarrollo de la organización. (Rivera, 2013)

METODOLOGÍA

La investigación desarrollada en el presente trabajo es no experimental de tipo descriptiva, buscando valorar el bienestar laboral del

personal de una sección de la organización correspondiente al Área de Mantenimiento, caracterizando las dimensiones de bienestar psicosocial y efectos colaterales que componen el instrumento utilizado. No se busca generalizar los datos para que representen a una determinada población, por lo que la muestra de tipo no probabilística es la más adecuada y por ende la utilizada.

Para realizar el estudio se solicitó formalmente al Gerente de la Unidad de Negocios HIDROPAUTE de la Empresa Pública Estratégica Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP la autorización para desarrollar el tema de tesis, la aplicación del cuestionario de Bienestar Laboral General al personal de mantenimiento y la designación de un tutor por parte de la empresa, mediante Memorando Nro. CELEC-EP-HPA-2014-4039-MEM del 22 de agosto de 2014 que se muestra en las figuras 2 y 3 de los anexos, quien a su vez mediante el Sistema de Gestión Documental QUIPUX de la República del Ecuador autorizó lo solicitado.

Muestra

Se realizó la encuesta de bienestar laboral a una muestra no probabilística constituida por el personal de mantenimiento de CELEC EP HIDROPAUTE que labora en las centrales de generación hidroeléctrica Paute Mazar y Paute Molino, ubicadas a orillas del río Paute en una zona limítrofe entre las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago, aproximadamente a 130 Km de la ciudad de Cuenca. El personal técnico de mantenimiento está conformado básicamente por técnicos y profesionales en las ramas de electricidad, electrónica, mecánica industrial e ingeniería industrial, distribuidos en un orden jerárquico ascendente desde ejecución, supervisión, Jefatura de Área y Jefatura de Central como se muestra en la Figura 1 de los anexos.

La encuesta de Bienestar Laboral General fue realizada los días 11 y 12 de noviembre del 2014 a 57 trabajadores, de un total de 62 personas que forman parte del Área de Mantenimiento en las centrales de generación,

según datos proporcionados por el departamento de Talento Humano de la CELEC EP HIDROPAUTE.

El personal que participó en la encuesta tiene una edad media de 37 años y nacionalidad ecuatoriana, conformado por el 5,26% de mujeres y el 94,74% de hombres. Por ubicación, el 71,93% trabaja en la Central Molino y el 28,07% trabaja en la Central Mazar. Finalmente, su conformación por nivel de instrucción formal es del 35,9% con instrucción secundaria y el 64,91% con instrucción superior.

Procedimiento

Para el desarrollo del presente estudio, al personal de Mantenimiento de CELEC EP HIDROPAUTE se le aplicó el cuestionario de Bienestar Laboral General como herramienta específica de evaluación de las dimensiones psicológicas del bienestar en el trabajo, que incluye una dimensión de Bienestar Psicosocial conformado por las escalas de Afectos (compuesta por 10 ítems), Competencias (compuesta por 10 ítems), Expectativas (compuesta por 22 ítems); y otra dimensión denominada Efectos Colaterales conformada a su vez por las escalas de Somatización (compuesta por 5 ítems), Desgaste (compuesta por 4 ítems) y de Alienación (compuesta por 4 ítems). El cuestionario se enfoca en la existencia de bienestar laboral tomando como actores a la organización y al propio individuo como los principales generadores del bienestar en el campo laboral del individuo. Los ítems de las escalas de Afectos y Competencias tienen una redacción con formato diferencial semántico con una calificación posible de 1 a 7 siendo 7 el valor más positivo, y las otras cuatro escalas (Expectativas, Somatización, Desgaste y Alienación) tienen una redacción según la escala de Likert o método de evaluaciones sumarias con una calificación posible de 1 a 7. En la escala de Expectativas el valor más positivo es el 7, sin embargo en las escalas de Somatización, Desgaste y Alienación se invierte la escala de valores, siendo el más positivo el 1. El detalle de los ítems que

componen el cuestionario de Bienestar Laboral General se muestra en la tabla 1 de los anexos (Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes, 2010)

En las dos Centrales, se reunió al personal en una cafetería aislada del ruido normal del lugar de trabajo y que brinda la comodidad necesaria a los participantes pues el ambiente posee una buena iluminación y temperatura confortable. En los mencionados emplazamientos se explicó detenidamente la forma de interpretar las escalas de valoración de la encuesta, la forma de llenar el cuestionario y a su vez se solventaron todas las consultas de los encuestados.

Luego de aclarar al personal presente de que toda la información recogida mediante la encuesta sería anónima y que no existe responsabilidad ulterior alguna, se solicitó la mayor sinceridad posible y que las respuestas no sean influenciadas por problemas de ámbito personal con algún compañero o jefe sino que se considere de forma ampliada su entorno, en otras palabras, si tiene un problema con un superior en particular no significa que todo su entorno sea negativo o si mantiene una sana relación con su superior no significa que todo su ambiente sea positivo. Posterior a la intervención señalada, se les entregó la encuesta contenida en dos hojas de papel bond de tamaño A4. El tiempo medido de duración de la encuesta desde la primera intervención hasta el agradecimiento a todos por su colaboración, tuvo una duración aproximada de 20 min, lo que muestra que el cuestionario no fue extenso ni complejo para los encuestados.

Resultados

El manejo, procesamiento y análisis de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario de Bienestar Laboral General se realizó mediante el programa estadístico informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y la aplicación de sus funciones en estadística descriptiva.

En la Tabla #2 y Figura #4 de los anexos se muestra un resumen del resultado del análisis de frecuencias realizado en las escalas de Afectos, Competencias y Expectativas. Para

la visualización de los resultados se dividieron en valores menores a 4 e igual y superiores a 4, estos últimos identificando la frecuencia que se enmarca en un positivo Bienestar Psicosocial percibido por los encuestados.

El resultado del análisis de frecuencias muestra que en las tres escalas del Factor de Bienestar Psicosocial más del 90% de la puntuación se encuentra sobre el valor de 4, siendo un resultado que muestra la existencia de Bienestar Psicosocial y por ende muy favorable para la organización.

En la Tabla #3 y Figura #5 de los anexos, el resultado de los estadísticos descriptivos muestra que la media en las tres escalas tiene un valor mínimo de 5,47, la mediana de 5,7 y la moda de 5,8. Ubicándose entre los valores más altos de la calificación en el rango del 1 al 7, con el valor deseado de 7.

Los valores de la desviación estándar 1,04, 1,21 y 0,89 mostradas en la tabla #3 para cada escala, evidencian la cercanía de los datos con respecto a su media.

Para las escalas de Somatización, Desgaste y Alienación, el resumen del resultado del análisis de frecuencias se muestra en la tabla #4 y Figura #6 de los anexos. Al igual que en las escalas anteriores, para la visualización de los resultados se dividieron en valores iguales o superiores a 4 y menores a 4, estos últimos identificando la frecuencia que se enmarca en el menor grado de Efectos Colaterales padecidos por los encuestados.

El resultado del análisis de frecuencias muestra que en las escalas de Somatización y Alienación se tiene un resultado de ausencia de efectos colaterales (valores menores a 4) superior al 68%, sin embargo en la escala de Desgaste conformado por los ítems de Sobrecarga de trabajo, Desgaste emocional, Agotamiento físico y Saturación mental este porcentaje se redujo a un 64,91%.

En la Tabla #5 y Figura #7 de los anexos, el resultado de los estadísticos descriptivos muestra que la media en las tres escalas tiene un valor máximo de 3,38, la mediana de 3,25 y la moda de 2,00. Ubicándose entre los valores más bajos de la calificación en el rango del 1 al 7, siendo el valor deseado 1.

CONCLUSIONES

En el desarrollo del presente documento se ha expuesto el marco teórico relacionado con el bienestar laboral y los elementos que influyen sobre el, temas como el bienestar, la organización del trabajo, enriquecimiento del trabajo y cambios en las organizaciones fueron mencionados buscando una plataforma teórica que sustente el resultado de la aplicación de la encuesta de Bienestar Laboral General al personal de mantenimiento de la Unidad de Negocios HIDROPAUTE.

La aplicación de la encuesta por su parte, dio resultados muy claros de que el personal de mantenimiento de la Unidad de Negocios HIDROPAUTE mantiene un nivel positivo de Bienestar Laboral. El Factor de Bienestar Psicosocial con un porcentaje de frecuencia superior al 90% en valores superiores a 4, media de 5,47 y mediana de 5,7 en la escala de calificación de 1 al 7 con valor representativo 7. En cuanto al Factor de Efectos Colaterales, el porcentaje de las frecuencias superior al 64% en valores inferiores a 4, media máxima de 3,38 y mediana máxima de 3,25 en la escala de calificación del 1 al 7 con valor representativo 1.

El 64% conseguido en el Factor de Efectos Colaterales, inferior al 90% del Factor de Bienestar Psicosocial, denota precisamente la presencia de algunos efectos colaterales producidos en el trabajo que pueden ser una oportunidad de mejora para la Organización en la búsqueda de la salud del personal.

El bienestar laboral de los colaboradores en una organización no se consigue en el corto plazo, motivo por el cual se concluye que los valores muy satisfactorios obtenidos en el presente estudio, son resultado de las acertadas políticas organizacionales que mantiene la Gerencia de la Unidad de Negocios HIDROPAUTE en lo que respecta al Talento Humano y la forma en que se han enfrentado los retos organizacionales.

La apertura y apoyo brindados por la Gerencia para el desarrollo del presente trabajo es una muestra de la preocupación en

el bienestar de sus colaboradores, esto sumado al interés y atención prestado por el personal de mantenimiento en cada una de las Centrales evidencia la cultura de mejora continua y la conciencia de ser parte de su propio bienestar.

Finalmente, la aplicación de la encuesta, el marco teórico implicado en el trabajo y los datos levantados pueden ser la base para una investigación más amplia o específica según las necesidades de la organización.

Como recomendación del autor del presente trabajo, sería realizar un análisis enfocado al bienestar laboral y distribución del trabajo en el nivel jerárquico medio y superior de todas las áreas de la Organización, para identificar puntos de mejora que garanticen la estabilidad y continuidad de la misma.

Bibliografía

- Asamblea, C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi, Ecuador: Jurídica del Ecuador.
- Asamblea, C. (2008). Mandato Constituyente No.15. Montecristi, Ecuador: Jurídica del Ecuador.
- Asamblea, C. (2008). Mandato Constituyente No.8. Motecristi, Ecuador: Jurídica del Ecuador.
- Ballesteros, B., Medina, A., & Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Univ. Psychol. Bogotá*, 5(2), 239-258.
- Barrios, M., & Illada, R. (2013). Valoración del desgaste laboral como riesgo. *Revista Ingeniería Industrial*, 12(1), 69-76.
- Barroso, G., & Delgado, M. (2007). Gestión del cambio organizacional a través de proyectos. *Industrial*, 28(1), 42-47.
- Beck, A., Steer, R., & Carbin, M. (1988). Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: Twenty-five years of evaluation. *Clinical psychology review*, 8(1), 77-100.
- Bhullar, N., Schutte, N., & Malouff, J. (2013). The nature of well-being: The roles of

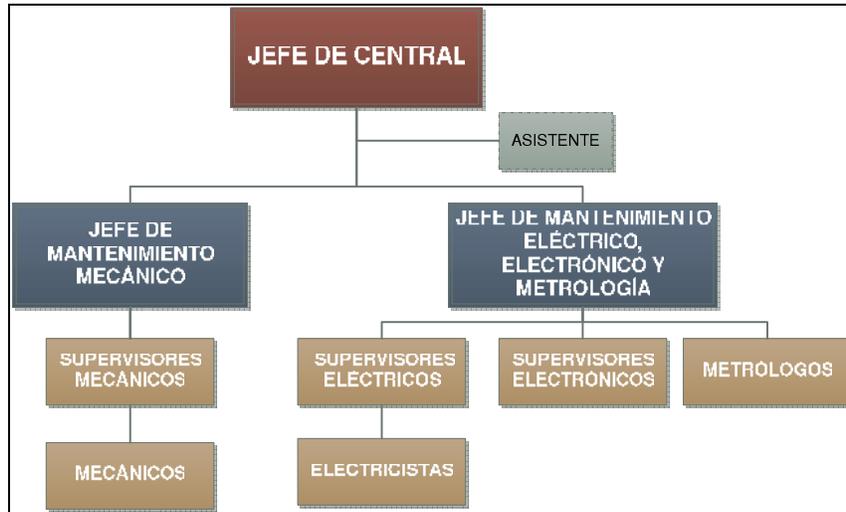
- hedonic and eudaimonic processes and trait emotional intelligence. *The journal of psychology: Interdisciplinary and applied*, 147(1), 1-16.
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 282-289.
- Bojórquez, J., López, L., Hernández, M., & Jiménez, E. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad. Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (págs. 1-9). Cancun: LACCEI.
- Bolaños, R. (2011). El desarrollo organizacional como estrategia para la modernización en la administración pública. *Revista Nacional de Administración*, 2(1), 135-144.
- Carr, A. (2011). *Positive Psychology: The science of Happiness and human strengths* (2 ed.). New York: Routledge.
- CELEC EP. (2013). *Gestión administrativa. Informe anual 2012*, 117-136.
- Chávez, A. (2006). Bienestar psicológico y su influencia en el rendimiento académico de estudiantes de nivel medio superior. Tesis Maestro en Psicología aplicada. Colima, Colombia: Universidad de Colima.
- Contreras, F., & Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales*, 29, 72-76.
- Cronbach, L. (Septiembre de 1951). COEFFICIENT ALPHA AND THE INTERNALSTRUCTURE OF TESTS. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Cuenú, J. (2011). Perspectiva socio-fenomenológica de la estructura organizacional burocrática. *Cuadernos de Administración*, 27(46), 169-178.
- Cuyper, N., & Witte, H. (2005). *Employment contracts and Well Being among european workers*. Gower: Gower publishing.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 277-268.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Durán, M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Duro, A. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de sus escalas. *Cuadernos de administración Universidad del Valle*, 39(1), 9-18.
- Fajardo, M., Cano, L., & Tobón, M. (2012). Impacto de la gestión de calidad en la estructura organizativa y en al innovación de la industria. *Estudios gerenciales*, 28, 317-338.
- Franco, J., & Llorens, S. (2008). Síndrome de estar quemado por el trabajo: Derecho y psicología. *Riesgo laboral*(20), 22-25.
- García, C., & González, B. (2000). La categoría bienestar psicológico. su relación con otras categorías sociales. *Rev Cubana Me Gen Integr*, 16(6), 586-592.
- García, G. (2005). Tipo/factor RF (resistencia/flexibilidad): Tipología de respuestas ante el cambio asociado a los proyectos, tomando como referencia una metodología para el diagnóstico de la resistencia al cambio. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 41, 63-104.
- García, M., Meseguer, M., Soler, M., & Sáez, M. (2014). Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 83-90.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Goldberg, D., & Hillie, V. (1979). A scaled version of the General Health

- Questionnaire. *Psychological medicine*, 9(01), 139-145.
- Grau, E. (s.f.). Using Factor Analysis and Cronbach's Alpha to Ascertain Relationships Between Questions of a Dietary Behavior Questionnaire. *Section on Survey Research Methods*, 3104-3110.
- Hammer, M., & Champy, J. (2009). *Reengineering the Corporation: Manifesto for Business Revolution*. A. Zondervan.
- Hernández, E., & Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 224-238.
- Hidropaute. (2009). *Gestión administrativa y financiera*. Hidropaute 2008(1), 111-125.
- Hidropaute. (2010). *Gestión administrativa y financiera*. Hidropaute informe de gestión 2009, 53-58.
- Hidropaute S.A. (2001). *Informe Anual 2000*. (R. Tello, Ed.) *Revista de la empresa de generación hidroeléctrica más grande del Ecuador*(1), 1-41.
- Hidropaute S.A. (2002). *Informe Anual 2001*. (R. Tello, Ed.) *Revista de la empresa de generación hidroeléctrica más grande del Ecuador*(2), 1-40.
- Hidropaute S.A. (2003). *Informe Anual 2002*. (R. Tello, Ed.) *Revista de la empresa de generación hidroeléctrica más grande del Ecuador*(3), 1-42.
- Hidropaute S.A. (2005). *Informe Anual 2004*. (R. Tello, Ed.) *Revista de la empresa de generación hidroeléctrica más grande del Ecuador*(5), 1-44.
- Hidropaute S.A. (2006). *Informe Anual 2005*. (R. Tello, Ed.) *Revista de la empresa de generación hidroeléctrica más grande del Ecuador*(6), 1-42.
- Hidropaute S.A. (2007). *Informe Anual 2006*. HIDROPAUTE, 1-18.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- Kashdan, T. (2004). The assessment of subjective well-being (issues raised by the Oxford Happiness Questionnaire). *Personality and Individual Differences*(36), 1225-1232.
- Keyes, C., Shmotkin, D., & Ryff, C. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Laca, F., & Gondra, J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(1), 87-92.
- Lutz, R., Karoly, P., & Okun, M. (2008). The why and the how of goal pursuit: Self-determination, goal process cognition, and participation in physical exercise. *Psychology of Sport and Exercise*(9), 559-575.
- Marín, D. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: Análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Estudios gerenciales*, 28(123), 43-64.
- Martínez, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: Reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuad. Adm. Bogotá*, 23(40), 163-190.
- Mintzber, H., & Westley, F. (1992). Cycles of organizational change. *Strategic management journal*(13), 39-59.
- Organización Mundial de la Salud. (Mayo de 2009). *Documentos básicos. Constitución y estatutos*, 47. Nueva York, Estados Unidos: OMS.
- Patlán, J., Martínez, E., & Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista internacional administración & finanzas*, 5(5), 1-19.
- Peiró, J., & Ramos, J. (2012). Contrato psicológico y prácticas de recursos humanos en el sector de la educación. Una comparación entre empleados públicos y privados en cinco países europeos. *Azterlanak Estudios*(3), 8-29.

- Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Perez, C. (2004). *Técnicas de Análisis Multivariante de Datos*. Madrid: PERSON EDUCACIÓN S.A.
- Polo, J. (2012). *Diseño del trabajo y bienestar: Un aporte desde la psicología organizacional positiva*. Tesis doctoral. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- República, P. d. (2010). Decreto Ejecutivo No. 220. Quito, Ecuador.
- Rivera, A. (2013). El cambio organizacional: Un proceso estratégico de adopción y adaptación. *Gestión y estrategia*,(44), 93-105.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F.: Prentice Hall.
- Rubio, S., Díaz, E., & Luceño, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y Estrés*, 16(2-3), 271-282.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 59-67.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*(261), 109-138.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Senplades, S. N. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017* (1 ed.). Quito, Ecuador: El Telégrafo.
- Shier, M., & Graham, J. (2010). Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of social work*, 11(4), 402-421.
- Silla, I. (2007). *Trabajo temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones. Factores Psicosociales intervinientes*. Tesis Doctoral. Valencia, España: Universitat de Valencia.
- Snyder, C., & Lopez, S. (2008). *Positive Psychology: The science of happiness and life satisfaction* (2 ed.). Oxford.
- Torres, J. (2006). Marco conceptual de la gerencia pública para América Latina. *Cuadernos de Administración*(39), 19-28.
- Vargas Hernández, J. (2006). Los desafíos del diseño organizacional e institucional en un medio ambiente globalizador. *Cuadernos de administración*(35), 81-106.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 15-28.
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas individuo y sociedad*, 11(2), 143-163.

ANEXOS

Figura 1. Diagrama con la Distribución del personal de mantenimiento en las Centrales de Generación de la CELEC EP – HIDROPAUTE



Fuente: El autor.

Figura 2: Memorando Nro. CELEC-EP-HPA-2014-4039-MEM



Logo of CELEC EP (Compañía Ecuatoriana de Electricidad) Hidropaute and the Ministry of Electricity and Renewable Energy.

Memorando Nro. CELEC-EP-HPA-2014-4039-MEM
Sevilla de Oro, 22 de agosto de 2014

PARA: Sr. Ing. Tito Quiruba Torres Sarmiento
Gerente Unidad de Negocio Hidropaute

ASUNTO: Autorización para tesis: estudio CELEC EP HIDROPAUTE

De mi consideración:

En noviembre del año 2012 inicié los estudios para obtener el título de Magíster en Administración de Empresas en la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, carrera con una duración de dos años. Actualmente he concluido con la aprobación de todas las asignaturas y he propuesto un tema para la elaboración de mi tesis, motivo por el cual me permito solicitar muy respetuosamente su aprobación para poder realizar un estudio intitulado "BIENESTAR LABORAR Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA CELEC EP HIDROPAUTE".

El estudio se basa en los constructos de bienestar laboral y estructura organizacional que servirán para analizar el cambio estructural que ha tenido la empresa y el bienestar laboral del personal de mantenimiento mecánico, eléctrico, electrónico y metrología de las Centrales Paute Molino y Paute Mazar, para lo cual se realizará una encuesta al personal señalado y se solicitará información sobre la estructura organizacional anterior y actual de la empresa.

Adicional, he conversado con el Ing. Paúl Cordero Jefe de la Central Paute Mazar para que me colabore siendo el tutor del estudio por parte de la empresa, quien a aceptado la responsabilidad.

Por la favorable que dé al presente le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Ing. Ernesto Alejandro Sarmiento Segarra
JEFE DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO & ELECTRÓNICO MAZAR (E)

Panamericana Norte Km 7 1/2, Sector Capulisipamba
Telf.: (593 7) 3700100
Fax.: (593 7) 3700138
www.celec.gob.ec/hidropaute
Cuenca - Ecuador

Fuente: Sistema de Gestión Documental QUIPUX de la República del Ecuador

Figura 3: Hoja de ruta del memorando No. CELEC-EP-HPA-2014-4039-MEM




Hoja de Ruta

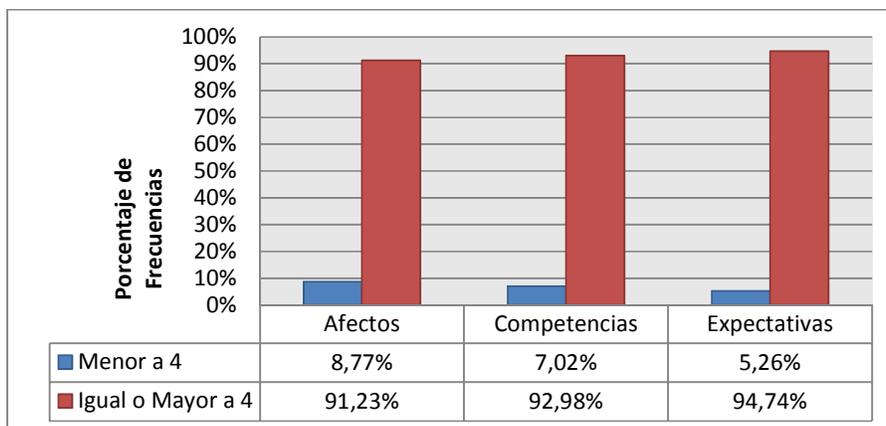
Fecha y hora generación: 2015-04-26 11:49:41 (GMT-5)
Generado por: Ernesto Alejandro Sarmiento Segarra

Información del Documento			
No. Documento:	CELEC-EP-HPA-2014-4039-MEM	Doc. Referencia:	--
De:	Sr. Ing. Ernesto Alejandro Sarmiento Segarra, Jefe de Mantenimiento Eléctrico & Electrónico Mazar (E), Corporación Eléctrica del Ecuador	Para:	Sr. Ing. Tito Quiraba Torres Sarmiento, Gerente Unidad de Negocio Hidropalute, Corporación Eléctrica del Ecuador
Asunto:	Autorización para tesis: estudio CELEC EP HIDROPALUTE	Descripción Anexo:	--
Fecha Documento:	2014-06-22 (GMT-5)	Fecha Registro:	2014-06-22 (GMT-5)

Ruta del documento						
Área	De	Fecha/Hora	Acción	Para	No. Días	Comentarios
HPA Talento Humano	Marco Alejandro Alonía Castro (CELEC-EP)	2014-09-01 13:51:40 (GMT-5)	Activar		10	Se informa y coordina con el solicitante, la aprobación de Gerencia a la solicitud.
HPA Subgerencia de Administración	Prody Gustavo Vintimilla Romero (CELEC-EP)	2014-06-29 18:27:06 (GMT-5)	Reasignar	Marco Alejandro Alonía Castro (CELEC-EP)	7	Ing. Marco Alonía: Este trámite ya fue resuelto a su persona el 25 de agosto de 2014.
Unidad de Negocio Hidropalute	Tito Quiraba Torres Sarmiento (CELEC-EP)	2014-06-29 14:12:04 (GMT-5)	Reasignar	Prody Gustavo Vintimilla Romero (CELEC-EP)	7	Por favor atender.
HPA Mantenimiento Eléctrico y Electrónico Mazar	Ernesto Alejandro Sarmiento Segarra (CELEC-EP)	2014-06-28 16:40:36 (GMT-5)	Envío Manual del Documento		6	
HPA Mantenimiento Eléctrico y Electrónico Mazar	Ernesto Alejandro Sarmiento Segarra (CELEC-EP)	2014-06-22 08:17:43 (GMT-5)	Registro	Tito Quiraba Torres Sarmiento (CELEC-EP)	0	

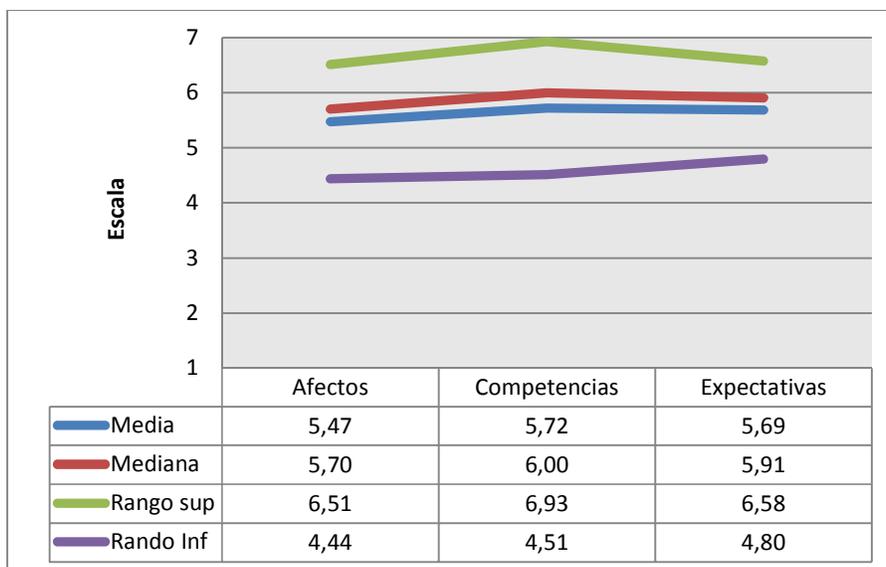
Fuente: Sistema de Gestión Documental QUIPUX de la República del Ecuador

Figura 4: Resultado Análisis de Frecuencias - Factor de Bienestar Psicosocial



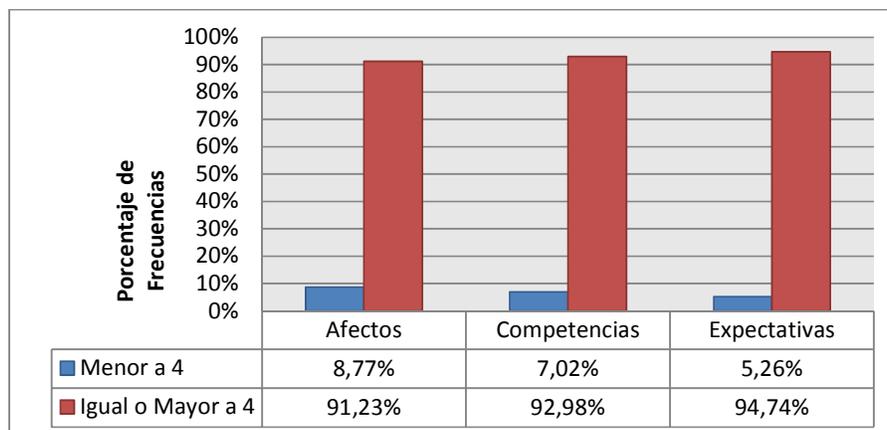
Fuente: El autor

Figura 5: Resultado Análisis de Descriptivos - Factor de Bienestar Psicosocial



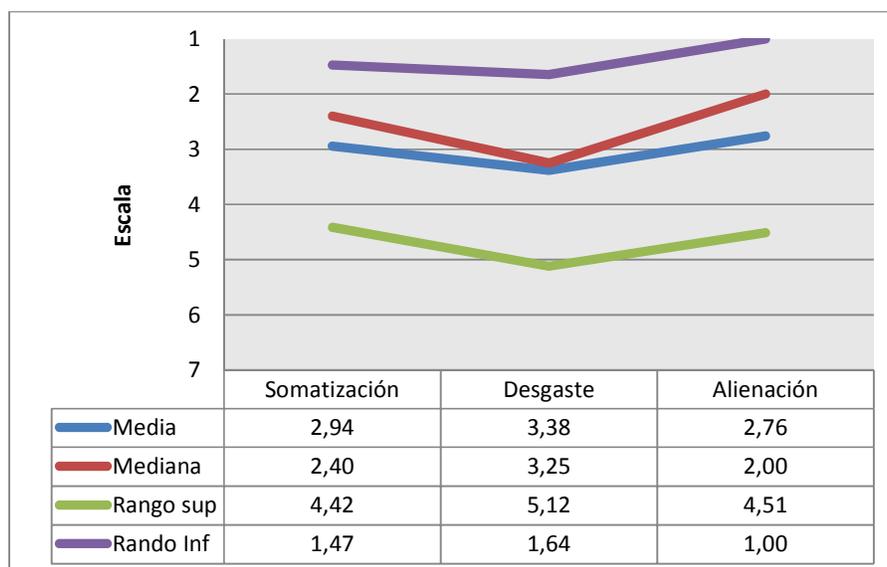
Fuente: El autor

Figura 6: Resultado Análisis de Frecuencias - Factor de Efectos Colaterales



Fuente: El autor

Figura 7: Resultado Análisis de Descriptivos - Factor de Efectos Colaterales



Fuente: El autor

Tabla #1: Cuestionario de Bienestar Laboral General

Escala de Afectos								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Competencias								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Tabla #2: Análisis de frecuencias del Factor de Bienestar Psicosocial.

	Afectos		Competencias		Expectativas	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 4	5,00	8,77	4,00	7,02	3,00	5,26
Igual o Mayor a 4	52,00	91,23	53,00	92,98	54,00	94,74

Fuente: El autor.

Tabla #3: Estadísticos descriptivos del Factor de Bienestar Psicosocial.

Estadísticos	Factor de Bienestar Psicosocial			
	Afectos	Competencias	Expectativas	
N	Válidos	57,00	57,00	57,00
	Perdidos	0,00	0,00	0,00
Media	5,47	5,72	5,69	
Mediana	5,70	6,00	5,91	
Moda	5,80	6,20	5,86	
Desv. típ.	1,04	1,21	0,89	
Varianza	1,07	1,46	0,79	

Fuente: El autor.

Tabla #4: Análisis de frecuencias del Factor de Efectos Colaterales.

	Somatización		Desgaste		Alienación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 4	42,00	73,68	37,00	64,91	39,00	68,42
Igual o Mayor a 4	15,00	26,32	20,00	35,09	18,00	31,58

Fuente: El autor.

Tabla #5: Estadísticos descriptivos del Factor de Efectos Colaterales

Estadísticos		Factor de Efectos Colaterales		
		Somatización	Desgaste	Alienación
N	Válidos	57,00	57,00	57,00
	Perdidos	0,00	0,00	0,00
Media		2,94	3,38	2,76
Mediana		2,40	3,25	2,00
Moda		2,00	2,00	1,00
Desv. típ.		1,47	1,74	1,75
Varianza		2,17	3,02	3,08

Fuente: El autor.