



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial

TEMA:

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Autora: Lizeth Carolina Caicedo García

Tutora: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

AMBATO – ECUADOR

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR

DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, desarrollado por la egresada: Lizeth Carolina Caicedo García con C.I. 1803720810, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

TUTORA DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



.....
Lizeth Carolina Caicedo García

C.I. 180372081-0

AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, presentada por el Srta. Lizeth Carolina Caicedo García, egresada de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Febrero 2011– Marzo 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



Lcda. Mg. María Judith García Zavala

C.I. 180166103-2

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Mg. Santiago Paúl Fiallos Bucaram

C.I. 180327319-0

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Lizeth Carolina Caicedo García, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....
Lizeth Carolina Caicedo García

C.I. 180372081-0

AUTORA

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico:

Para ti Patricia, madre querida que siempre has estado a mi lado apoyándome y levantándome cuando he querido desmayar, has sido mi pilar fundamental para llegar hasta aquí; gracias por enseñarme a luchar por mis sueños, por tus consejos y amor entregado.

A mi padre Silvio, a ti papito que con tu esfuerzo, paciencia, constancia y mucho amor has sabido entregar a tus hijos lo que necesitamos para ser mejores humanos y crecer profesionalmente.

A ustedes hermanos, Andrés por tu ejemplo de superación y Christian para que logres culminar tu vida estudiantil y cumplas tus sueños y anhelos.

Quiero también dedicarlo a una persona muy importante que llegó a mi vida y que se ha convertido en mi apoyo e inspiración a usted Miguel con todo mi amor.

Para ustedes familia querida con amor y gratitud.

Lizeth Carolina Caicedo García

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas sus bendiciones, por permitirme vivir esta etapa de vida universitaria donde he conocido a grandes personas que han marcado mi vida como son mis amigas; a la Universidad Técnica de Ambato por abrirme sus puertas, a la planta docente de mi querida carrera Psicología Industrial por haberme impartido conocimientos útiles para mi vida profesional.

Y como no mencionar a una persona que ha sido mi ayuda y mi ejemplo de responsabilidad a usted maestra Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, quien ha sabido guiarme y ayudarme en la elaboración de mi proyecto de investigación a quien le debo mucho respeto y agradecimiento.

Lizeth Carolina Caicedo García

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Página
PRELIMINARES	
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD	iv
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Tema	3
1.2. Planteamiento Del Problema.....	3
1.3. Justificación	7
1.4. Objetivos	9
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.2. Antecedentes Investigativos.....	10

2.3. Fundamentación Teórica. Variable Independiente	18
2.4. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente	27
2.5. Hipótesis	36
2.6. Señalamiento De Variables	36

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque	36
3.2. Modalidad Básica De La Investigación.....	37
3.3. Tipos O Niveles De Investigación	38
3.4. Población Y Muestra.....	39
3.5. Operacionalización De Las Variables	40
3.6. Técnicas E Instrumentos De Recolección De La Información.....	42
3.7. Plan Para La Recolección De La Información	43

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis E Interpretación De Resultados.....	46
4.2. Análisis E Interpretación De Resultados.....	56
4.3. Verificación De La Hipótesis.....	66
4.4. Modelo Lógico.....	66
4.5. Modelo Matemático	66
4.6. Modelo Estadístico.....	66
4.7. Recolección De Datos Y Cálculos Estadísticos	68
4.8. Cálculo De X^2_c	70
4.9. Zona De Rechazo De La Hipótesis Nula.....	70
4.10. Decisión Estadística	72

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	73
5.2. Recomendaciones	74

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos Informativos.....	75
6.2. Antecedentes De La Propuesta.....	76
6.3. Justificación	77
6.4. Objetivos	78
6.5. Análisis De Factibilidad.....	79
6.6. Fundamentación Científica	81
6.7. Fundamentación Técnica	81
6.8. Guía Didáctica	81
BIBLIOGRAFÍA	95
ARTÍCULO ACADÉMICO	99
ANEXOS.....	116

Anexo 1. Árbol Del Problema.....	117
Anexo 2. Categorías Fundamentales	118
Anexo 3. Constelación De Ideas (Variable Independiente)	119
Anexo 4. Constelación De Ideas (Variable Dependiente).....	120
Anexo 5. Encuestas Realizadas A Los Colaboradores Área Administrativa ..	121
Anexo 6. Encuestas Realizadas A Los Colaboradores Área Operativa.....	123
Anexo 7. Aprobación Del Departamento De Obras Públicas.....	125
Anexo 8. Misión, Visión Del Departamento De Obras Públicas	126
Anexo 9. Personal Administrativo Que Labora En El Departamento	127
Anexo 10. Personal Operativo Que Labora En El Departamento De Obras ...	128

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Página
Tabla N°3. 1: Población	39
Tabla N°3. 2: Operacionalización de variable independiente	40
Tabla N°3. 3: Operacionalización de variable dependiente	41
Tabla N°3. 4: Plan de recolección de información	43
Tabla N°4. 1: Salud laboral	46
Tabla N°4. 2: Salud laboral	47
Tabla N°4. 3: Liderazgo	48
Tabla N°4. 4: Liderazgo	49
Tabla N°4. 5: Bienestar	50
Tabla N°4. 6: Costes laborales	51
Tabla N°4. 7: Contenido	52
Tabla N°4. 8: Contenido	53
Tabla N°4. 9: Organización	54
Tabla N°4. 10: Organización	55
Tabla N°4. 11: Salud laboral	56
Tabla N°4. 12: Salud laboral	57
Tabla N°4. 13: Liderazgo	58
Tabla N°4. 14: Liderazgo	59
Tabla N°4. 15: Bienestar	60
Tabla N°4. 16: Costes laborales	61
Tabla N°4. 17: Contenido	62
Tabla N°4. 18: Contenido	63
Tabla N°4. 19: Organización	64
Tabla N°4. 20: Organización	65
Tabla N°4. 21: Tabla estandarizada de la Distribución del Chi Cuadrado	67
Tabla N°4. 22: Frecuencias observadas	68
Tabla N°4. 23: Frecuencias esperadas	69
Tabla N°4. 24: Cálculo de X ² c	70
Tabla N°4. 25: Distribución Chi Cuadrado X ² c	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Página
Gráfico N°1. 1: Árbol de problemas	117
Gráfico N°2. 1: Categorización de Variables.....	118
Gráfico N°2. 2: Constelación de ideas Variable Independiente.....	119
Gráfico N°2. 3: Constelación de ideas Variable Dependiente	120
Gráfico N°4. 1: Salud laboral.....	46
Gráfico N°4. 2: Salud laboral.....	47
Gráfico N°4. 3: Liderazgo.....	48
Gráfico N°4. 4: Liderazgo.....	49
Gráfico N°4. 5: Bienestar	50
Gráfico N°4. 6: Costes laborales	51
Gráfico N°4. 7: Contenido	52
Gráfico N°4. 8: Contenido	53
Gráfico N°4. 9: Organización	54
Gráfico N°4. 10: Organización	55
Gráfico N°4. 11: Salud laboral.....	56
Gráfico N°4. 12: Salud laboral.....	57
Gráfico N°4. 13: Liderazgo.....	58
Gráfico N°4. 14: Liderazgo.....	59
Gráfico N°4. 15: Bienestar	60
Gráfico N°4. 16: Costes laborales	61
Gráfico N°4. 17: Contenido	62
Gráfico N°4. 18: Contenido	63
Gráfico N°4. 19: Organización	64
Gráfico N°4. 20: Organización	65
Gráfico N°4. 21: Zona de aceptación de la Hipótesis	71

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: Los Riesgos Psicosociales en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

Autora: Lizeth Carolina Caicedo García

Tutora: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se enfoca en el estudio de los riesgos psicosociales resaltando que proceden de deficiencias en el diseño, organización, y gestión del trabajo, produciendo resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, agotamiento, depresión y ausentismo, ocasionando enfermedades, debido a cargas excesivas de responsabilidad, exigencias, contradicciones, inadecuada designación de funciones, insuficiente claridad en la comunicación; limitada participación en la toma de decisiones, conllevando a problemas organizacionales que influyen en la eficacia, equilibrio, seguridad y a la salud, vinculándose con el inadecuado rendimiento y el desarrollo personal, aumentando problemas de salud como enfermedades cardiovasculares o musculo-esqueléticos; además el incremento del abandono del puesto de trabajo desfavorece en la competitividad, crece la desconfianza, la irresponsabilidad y desacuerdo orientados a la insatisfacción, disminuye el rendimiento, la creatividad, la integración y el reconocimiento al trabajado, perjudicando en la toma de decisiones, obstaculizando el cumplimiento de metas, proyectos, objetivos empresariales, originando conductas competitivas, rutinarias y humillantes, añadiéndose quejas, protestas, agravios comparativos y accidentes. En la investigación se aplica el enfoque cualitativo y cuantitativo, sobresale la modalidad bibliográfica al emplearse libros, revistas, documentos escritos que favorecen en la redacción del marco teórico, mientras la investigación de campo integra al investigador a la realidad a estudiarse, poniéndose en contacto con la realidad, estableciendo una relación entre las variables; prevalece el nivel descriptivo, se analiza las causas y efectos; explicativo se expone la realidad del problema.

Descriptor: Riesgos psicosociales, ausentismo, gestión del trabajo, integración, rendimiento, desacuerdos, desconfianza, enfermedades, comunicación, metas.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
CAREER: INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

ABSTRACT

TOPIC: Psychosocial risks in absenteeism in the Department of Public Works in Canton Decentralized Autonomous Government Patate, Tungurahua province.

Autora: Lizeth Carolina Caicedo García

Tutora: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

ABSTRACT

This work focuses on the study of psychosocial risks resulting from deficiencies in the design, organization and management of work, producing negative psychological, physical and social outcomes, such as job stress, burnout, depression and absenteeism, which in turn causes diseases due to excessive loads of responsibility, demands, contradictions, inadequate designation of functions, insufficient clarity in communication; limited participation in decision-making, leading to organizational problems affecting the efficiency, balance, safety and health of workers, which is linked to inadequate performance and personal development, increasing health problems such as cardiovascular and musculoskeletal diseases; furthermore the increase in absenteeism has a negative effect on competitiveness, increases distrust, irresponsibility and disagreement due to dissatisfaction, it also decreases performance, creativity, integration and work recognition, impairing decision-making, hampering the achievement of goals, projects, business goals, creating competitive behavior, routine and humiliating behavior, leading to complaints, protests of unequal treatment, accidents. Qualitative and quantitative research approaches are applied in the study, whilst the literature review favors the construction of a strong theoretical framework by using literature books, magazines and written documents. The field research allows the researcher to be on the ground in contact with reality, establishing a relationship between the variables; the descriptive level prevails: causes and effects are analyzed; as well as the explicative the reality of the problem is exposed, which will be used for the verification of the hypothetical formula of degrees of freedom and the chi square, strengthening the accuracy and reliability of the work, favoring performance at work, satisfaction in the conditions, capabilities and expectations of employees

Keywords: Psychosocial risks, safety, occupational health administration of human talent, absenteeism, climate and culture.

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo tiene como finalidad identificar los riesgos psicosociales considerándose su trascendencia en el campo laboral, teniendo como meta incrementar el desempeño laboral y disminuir el ausentismo, contribuyendo en la productividad.

Se resalta que el ausentismo, ha evolucionado en el entorno laboral, debido a problemas de salud, dolencias, generando estrés, ansiedad, tensión, limitantes para el fortalecimiento de relaciones interpersonales, perjudicando en la satisfacción laboral, responsabilidad en el desempeño de tareas.

El presente trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo las normas y lineamientos establecidos en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

CAPÍTULO I. El Problema, trata sobre la contextualización del problema desde un enfoque macro, meso y micro de la investigación, el análisis crítico se desarrolla en base a estudios de las causas y consecuencias, permitiendo establecer la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en sus niveles: cognitivo, espacial, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos, la Fundamentación Filosófica, Epistemológica, Pedagógica, Axiológica, Psicológica, Sociológica, y Legal; comprende las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables dando lugar la hipótesis y señalamiento de variables.

CAPÍTULO III. Metodología de la investigación con sus enfoques: cualitativo, cuantitativo, la modalidad: bibliográfica documental, de campo; sus niveles descriptivo, exploratorio, asociación de variables; población y muestra,

planteándose las técnicas e instrumentos, la operacionalización de variables, el plan de recolección de la muestra, el plan para el procesamiento y análisis de la información.

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación; las interrogantes planteadas en los diferentes cuestionarios, verificación de la hipótesis; planteamiento y la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, finalmente se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

CAPÍTULO V. Hace referencia a las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación, estableciéndose la el planteamiento y realización de la propuesta.

CAPÍTULO VI. Denominado propuesta, contiene: datos informativos, antecedentes de la respuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración, dando solución al problema.

Finalmente se concluye con la bibliografía, Web grafía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo, haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de internet, en los anexos se presenta documentos referentes al trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Tema

Los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

1.2.Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

Criterios como satisfacción, ausentismo, accidentes y otros, son preocupación de las empresas, considerando sus afectaciones en el desarrollo futuro, señalando que la calidad de vida de los trabajadores repercute en forma negativa y positiva en la productividad individual y global de las organizaciones.

En América Latina los directivos empresariales demuestran despreocupación en el control y prevención de riesgos psicosociales, desfavoreciendo a la salud y seguridad de los trabajadores generando agresiones físicas, tareas repetitivas; fortaleciendo el estrés laboral, accidentes de trabajo y agotamiento; promoviendo el ausentismo, provocando lesiones tanto físicas como psicológicas causadas por sobreesfuerzo repercutiendo en el bienestar laboral. (Vázquez, 2002), p.241

En diversas empresas los riesgos psicosociales incrementan el ausentismo laboral perjudicando en la estabilidad emocional, en la seguridad de puesto de trabajo y en el fortalecimiento de objetivos; conllevando al deterioro de la imagen institucional, disminuyendo la productividad y efectividad, debido al agotamiento del trabajador presentando enfermedades como: el estrés, la tensión emocional, desgaste físico y enfermedades fisiológicas.

En el **Ecuador** las empresas excluyen medidas de control que favorezcan la prevención de riesgos psicosociales contribuyendo en el ausentismo laboral, conllevando a la insatisfacción, insuficiente compromiso organizacional, desinterés en el trabajo; originando problemas emocionales y deteriorando el compromiso con el cumplimiento de funciones empresariales.

En la mayoría de organizaciones no existe preocupación por disminuir los riesgos psicosociales afectando en el contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, control, ambientes, equipos, cultura organizacional, relaciones interpersonales, rol de la organización; dando lugar al ausentismo laboral y por ende al incumplimiento de funciones afectando directamente al crecimiento y productividad". (Cox, 2000), p.34

En nuestro país las condiciones laborales demandan de responsabilidad, sobrecarga de trabajo, altos niveles de concentración, horarios inflexibles o prolongados, intensificando la tensión mental, trastornos fisiológicos y problemas físicos en el trabajador afectando en el rendimiento provocando un inadecuado desempeño, repercutiendo negativamente en la salud del trabajador y la empresa.

En el **Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate**, la organización y condiciones de trabajo son favorables; debido a la existencia de inadecuadas relaciones sociales, sobresale la inadaptación de los puestos de trabajo, canales de comunicación inadecuados, incidiendo negativamente en la productividad, incrementando el ausentismo en los puestos de trabajo.

Además, el ausentismo, la insuficiente productividad, el alto índice de accidentes la rotación del personal, el inadecuado clima organizacional, la insatisfacción en el trabajo, afecta la salud del trabajador, creando un sentimiento desmotivador, una actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad e inseguridad.

1.2.2. Análisis Crítico

En El Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, los riesgos psicosociales incrementan el ausentismo laboral, reduciendo la confianza, seguridad, disminuyendo el cumplimiento de objetivos y metas empresariales.

La inadecuada organización del trabajo y designación de funciones genera un trabajo fragmentado y sin sentido, fortaleciendo un inadecuado uso de habilidades, promoviendo incertidumbre, disminuyendo la productividad y afectando el clima laboral, existiendo demandas conflictivas en determinados contextos.

El desconocimiento de los riesgos psicosociales origina deficientes condiciones de trabajo, estableciendo un ambiente laboral inseguro, incrementando el nivel de ausentismo laboral, afectando en el optimismo y la motivación de logro, desfavoreciendo en la cohesión interna del grupo, coartando la creatividad y capacidades de los trabajadores.

La insatisfacción y desadaptación laboral, provoca pesimismo, sentimientos de incompetencia, cansancio físico, mental y social, conllevando al desinterés por pérdida de estímulos y motivaciones, generando incertidumbre, ocasionando trastornos psíquicos, principalmente estrés, trastornos por ansiedad, angustia y depresión.

El inexistente reconocimiento del esfuerzo, compromiso con las personas, trabajo en equipo, genera limitaciones en el alcance de eficiencia, eficacia, productividad, favoreciendo en la rotación de personal, incrementando la pérdida de talento humano, encaminándose al inadecuado cumplimiento de funciones, actividades y tareas, limitando la autonomía en la toma de decisiones y solución de problemas.

1.2.3. Prognosis

Si continúa el problema de los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, permanecerá el trabajo fragmentado, continuarán las deficientes condiciones de trabajo.

Persistirá el pesimismo, sentimientos de incompetencia y cansancio físico, perseverará la limitación en la eficiencia, eficacia, productividad, perdurará el inadecuado ambiente de trabajo, perjudicando en la realización de tareas, el bienestar, salud física psíquica y social, conllevando al ausentismo empresarial.

1.2.4. Formulación del Problema

¿De qué manera inciden los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua?

1.2.5. Interrogantes de la Investigación

- ¿Cuáles son los efectos producidos por los riesgos psicosociales en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua?
- ¿Cuál es el nivel de ausentismo laboral de los trabajadores en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua?
- ¿Existe un documento que relacione los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua?

1.2.6. Delimitación del Problema

1.2.6.1. Delimitación de Contenido

Campo: Seguridad y Salud Ocupacional

Área: Gestión de Talento Humano

Aspecto: Riesgos Psicosociales – Ausentismo laboral

1.2.6.2. Delimitación Espacial

La investigación se la realizará en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Patate

Parroquia: Patate

Calles: Avenida Ambato

1.2.6.3. Delimitación Temporal

La investigación se efectuará el periodo Octubre 2015 - Febrero 2016.

1.2.6.4. Unidades de Observación

Personal Administrativo

Personal Operativo

1.3. Justificación

El **interés** por realizar la presente investigación sobresale en disminuir los riesgos psicosociales en el trabajo, logrando interacciones positivas entre el trabajo, el

medio ambiente, la satisfacción laboral, las condiciones de organización, favoreciendo en las capacidades del trabajador, influyendo en el rendimiento, disminuyendo el ausentismo laboral.

La investigación es de **importancia teórica práctica**, al alcanzar la adecuada utilización de conocimientos, habilidades, destrezas; analizando la sobrecarga en el trabajo, el inadecuado control, los conflictos internos y externos, la inseguridad, fortaleciendo el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo en la toma de decisiones conllevando al cumplimiento de metas institucionales.

La investigación es de **utilidad**, al constituirse en un medio de información para trabajos similares, favoreciendo en la relación trabajo – familia, gestión de recursos humanos, relaciones laborales, disminuyendo la rotación de puestos, promoviendo la autonomía y capacidad de control, facilitando el trabajo, fortaleciendo competencias personales, laborales y niveles de satisfacción.

La investigación resalta su **impacto** en el estudio de los riesgos psicosociales, favoreciendo en las condiciones sociales, organizacionales favoreciendo en la salud, en el ambiente, contribuyendo en el bienestar del trabajador disminuyendo la tensión y el estrés, reconociendo el derecho a la integridad física, psicológica y social.

La investigación es **original**, las ideas, comentarios aportes son responsabilidad de la autora; además para mantener la autenticidad del trabajo se utiliza citas respetando las normas establecidas por la Asociación Psicológica Americana.

El trabajo es **factible**, la investigadora posee el apoyo incondicional de autoridades y trabajadores del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate; existe el factor humano, técnico, tecnológico para su efectivización.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los efectos producidos por los riesgos psicosociales en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.
- Establecer el nivel de ausentismo laboral de los trabajadores en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.
- Elaborar un documento que relacione los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos

Revisados los archivos de la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, de la Carrera de Psicología Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, no se encuentran trabajos de igual contenido que se relacionen con el tema a investigar; sin embargo existen investigaciones similares mencionándose las siguientes:

Tema: Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato.

Autora: Jessica Monserrate Naranjo Vera

Tutor: Psic.Ind. Alexandra Elizabeth Cousin Camacho

Objetivos:

- Diagnosticar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores del sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la Empresa Eléctrica Ambato.
- Analizar el rendimiento laboral en los colaboradores del sector de mantenimiento de las redes aéreas de la Empresa Eléctrica Ambato.
- Elaborar una propuesta para difundir los factores de riesgo psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal disminuyendo su calidad de vida en la Empresa Eléctrica Ambato.

Conclusiones:

- Los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto el colaborador tienen una estrecha relación con el Rendimiento Laboral que manifiesta cuando desempeña las funciones en la Empresa Eléctrica Ambato Regional centro Norte.

- Las condiciones externas de cada colaborador sea por el nivel académico, el estatus social, el nivel económico, la cultura, la religión, ideología política o etnia que esté presente son condiciones que no tienen incidencia en el rendimiento laboral de del sector de mantenimiento de redes aéreas de la empresa EEASA, más bien pueden llegar a ser factores positivos que impulsen a un mayor desempeño del mismo colaborador.
- La empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte, al ser una empresa de Estado tiende a ser más compleja de manejar que las empresas privadas porque estas presentan mayores obstáculos a la hora de la toma de decisiones, puesto que ya están establecidos las políticas y aspectos un tanto burocráticos para cualquier tipo de mejora laboral.

Recomendaciones:

- Generar acciones encaminadas a minimizar la existencia de los Factores Psicosociales a los cuales enfrentan los colaboradores del sector de mantenimiento de redes aéreas de la EEASA para lograr obtener un Rendimiento Laboral paralelo, con el afán productivo de la Organización.
- La ejecución de un taller de estrategias de identificación de Riesgos Psicosociales a través de técnicas que involucren Inteligencia Emocional con el fin de elevar el desempeño laboral de los colaboradores del sector de mantenimiento de redes aéreas de la EEASA.
- Evaluar las condiciones a las que se exponen los colaboradores a diario, y publicar advertencias que vayan en contra de la existencia de los Riesgos Psicosociales en el lugar de trabajo.

La investigación aporta en el conocimiento y prevención de los riesgos psicosociales, favoreciendo en el rendimiento laboral, contribuyendo en las relaciones interpersonales, fortaleciendo las condiciones de trabajo, generando confianza, y seguridad en el ambiente laboral.

Tema: Los niveles de absentismo laboral y su incidencia en el compromiso organizacional de los servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Dirección Provincial Cotopaxi.

Autora: Nancy Karina Casa Gualpa

Tutor: Dr. Mg. Núñez Espinoza Marcelo Wilfrido

Objetivos:

- Identificar los niveles de absentismo laboral existente en los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Dirección Provincial Cotopaxi.
- Conocer los factores que disminuyen el compromiso organizacional en los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Dirección Provincial Cotopaxi.
- Establecer una propuesta de solución al problema sobre el absentismo laboral y el compromiso organizacional en los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Dirección Provincial Cotopaxi.

Conclusiones:

- El absentismo laboral dentro del IESS Cotopaxi se encuentra en un nivel superior al que se debe manejar dentro de una institución, afectado de manera directa a los clientes internos y externos.
- La mayor parte del personal del IESS no justifican sus faltas ya sean por el día íntegro o por las horas que se ausentan de sus puestos de trabajo, provocando que sus responsabilidades se asignen a otros funcionarios.
- El clima laboral de los servidores públicos del IESS Cotopaxi se ve afectado con la presencia del absentismo laboral, y hasta la actualidad no se ha elaborado ninguna propuesta para su mejora.

Recomendaciones:

- Las autoridades del instituto deben establecer un sistema de motivación intrínseca al personal, permitiendo que crezca en ellos el sentimiento de superación personal y la identificación con el prójimo.
- Implementar el control continuo de la presencia del funcionario en su puesto de trabajo, a cargo de la responsable del departamento de Talento Humano basándose en la LOSEP Capítulo II “DE LAS LICENCIAS, COMISIONES DE SERVICIO Y PERMISOS”

- Crear un cambio de cultura organizacional en el cual se practique la manera de atención a los afiliados, para que ellos sean los promotores de publicidad de la buena imagen del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Dirección Provincial Cotopaxi.

Los estudios presentados demuestran que el ausentismo laboral es uno de los factores que aquejan a las organizaciones de manera insatisfactoria, disminuyendo la responsabilidad y compromiso orientado hacia la satisfacción laboral, afectando en la creatividad, autoestima, trabajo en equipo, integración en el cumplimiento de funciones.

Tema: Las técnicas de entrevista y el ausentismo laboral en la empresa “Grupo Noroccidental” de la provincia Francisco de Orellana ciudad del Coca”

Autor: Marco Andrés Sánchez Hidalgo

Tutor: Ing. Mg. Judith García Zavala

Objetivos:

- Analizar las técnicas de entrevista que se aplican en la empresa “Grupo Noroccidental” de la Provincia Francisco de Orellana Ciudad del Coca.
- Establecer el nivel de ausentismo laboral existente en la empresa “Grupo Noroccidental” de la Provincia Francisco de Orellana Ciudad del Coca.
- Implementar una propuesta de solución al problema de ausentismo laboral en la empresa “Grupo Noroccidental” de la Provincia Francisco de Orellana Ciudad del Coca.

Conclusiones:

- Existe una relación entre las técnicas de la entrevista y el ausentismo laboral en la empresa investigada, la cual genera una debilidad que genera contratiempos en la institución especialmente en las actividades sistémicas.

- El ausentismo laboral es un problema recurrente en la institución, dos terceras partes de los encuestados consideran que en algún momento hubo problemas de ausentismo laboral que conlleva a deficiencia en el logro de resultados planteados en la empresa.
- Una gran mayoría de los miembros de la institución consideran que el ausentismo laboral repercute de manera contundente al desempeño laboral, lo que se ve causado por la inaplicación de técnicas que permitan entrevistar al personal que ingresa a la institución.

Recomendaciones:

- Se recomienda ejecutar un manual que contenga técnicas relacionadas con la entrevista, para disminuir el ausentismo laboral en la empresa investigada, mejorando la condición de la institución, convirtiéndola en una fortaleza para la institución de este elemento.
- Es recomendable emplear personal que responda a una serie de elementos característicos a las necesidades de la institución, enlazando el ámbito personal del personal que permite entender sus necesidades individuales, para aprovechar al máximo sus potencialidades en la empresa "Grupo Noroccidental" de la Provincia Francisco de Orellana Ciudad del Coca.
- Se recomienda crear un sistema de recompensas que ayude a motivar al empleado a reducir al máximo su nivel de ausentismo, llevando a un estado de motivación en favor de la institución y de las personas, en la empresa "Grupo Noroccidental" de la Provincia Francisco de Orellana Ciudad del Coca.

La investigación aporta aspectos significativos relacionados con el ausentismo laboral, favoreciendo el pensamiento crítico, fortaleciendo el ambiente laboral el sentido de pertenencia a un equipo, fomentando la aceptación por todos los miembros, estableciendo sistemas de compensación que incentiven el trabajo.

2.2.1. Fundamentación Filosófica

Las empresas actuales alcanzan la eficiencia, la eficacia y la productividad a través del control de los riesgos psicosociales promoviendo el comportamiento adecuado del trabajador, brindando oportunidades de superación que favorecen el clima laboral, en la administración de recursos humanos. (Chiavenato I. , 2007), p.23

La presente investigación se basa en el enfoque crítico – propositivo porque favorece en la toma de decisiones para alcanzar la solución de problemas que atañen al sector empresarial, favoreciendo en la satisfacción en el trabajo, en la disminución de rotación de personal en el ausentismo; promoviendo la seguridad en el cumplimiento de labores.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

El ser individuo adquiere conocimientos en el contexto alcanzando las habilidades y destrezas que permiten alcanzar resultados eficientes y eficaces que aportan en la toma de decisiones empresariales, teniendo como finalidad estimular el pensamiento, la creatividad, el razonamiento y la imaginación para alcanzar el cumplimiento de expectativas empresariales brindando seguridad en el empleo. (Aguilar E. , 2014). p.65

La presente investigación inducirá en el cambio de actitud organizacional, fortaleciendo la cultura organizacional, el trabajo en equipo, alcanzando seguridad, adecuadas condiciones de trabajo, estabilidad, disminuyendo problemas físicos, psicológicos y fisiológicos.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

Las empresas encaminan sus esfuerzos hacia el cumplimiento de normas, reglas establecidas, teniendo como finalidad disminuir el ausentismo laboral, favoreciendo en el cumplimiento de funciones, orientando la actuación sobre la organización del trabajo, aplicando valores como la responsabilidad, la honestidad, fortaleciendo la ética y la determinación al identificar los factores de riesgo psicosociales que conllevan al ausentismo laboral. (Aguilar, C. 2010), p. 98

El trabajo de investigación está basado en la prevención de riesgos psicosociales con la finalidad de lograr el bienestar ocupacional contribuyendo en la responsabilidad e iniciativa en el cumplimiento de tareas, facilitando la participación activa y el trabajo en grupo.

2.2.4. Fundamentación Ontológica

La fundamentación ontológica se enfoca en el estudio del ser humano y las experiencias adquiridas en el contexto; así en el campo empresarial el trabajador requiere de las condiciones necesarias para cumplir la satisfacción en las actividades designadas, considerándose limitantes en el desempeño las condiciones inseguras, horarios de trabajo inadecuados, insuficiente acondicionamiento, excesiva carga laboral que contribuye en la responsabilidad insatisfactoria, generando estrés y limitando las experiencias de desarrollo en niveles de aspiración. (Muchinsky, 2007), p. 123

El trabajo contribuye a la satisfacción laboral influyendo en las habilidades y capacidades para conseguir estados de ánimo, y emociones que fortifican el nivel de satisfacción, la productividad, el ambiente de trabajo, perfeccionando las relaciones interpersonales en la formación de equipos logrando el compromiso organizacional manifestado en el sentido de fidelidad.

2.2.5. Fundamentación Legal

Constitución del Ecuador. Título II “Derechos”, Capítulo Primero, Sección Octava – Trabajo y Seguridad Social

Art. 33. Garantiza a los trabajadores el derecho de ejercer un trabajo saludable, lo cual se ve respaldado por la normativa legal vigente. En el Título VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo Sexto, Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución”.

Art. 326, Numeral 5 manifiesta que: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, de igual manera en el Numeral 6 del mismo artículo garantiza el derecho de todo trabajador a ser reintegrado a su trabajo y a mantener la relación laboral luego de haberse rehabilitado después de un accidente de trabajo

p. 23

De acuerdo a la Constitución del Ecuador los trabajadores tienen derecho a desempeñar sus funciones de manera íntegra, en un clima favorable que garantiza la seguridad, salud y bienestar tanto físico como psíquico, contribuyendo en la estabilidad laboral.

Resolución 172. Reglamento de seguridad e higiene del trabajo

La Resolución 172 fue creada con la finalidad de normar aspectos en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo se refiere, teniendo como principales objetivos la prevención de riesgos laborales, en cuanto a accidentes y enfermedades profesionales; servir de guía para que los empleadores elaboren para sus respectivas empresas el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene.

La mencionada resolución afirma que las medidas de prevención ante los riesgos psicosociales debe ser pertinentes en toda empresa para disminuir los accidentes y enfermedades laborales que afectan a los trabajadores y al desempeño de tareas en sus lugares de trabajo, así como la implementación de departamentos de Seguridad e Higiene Laboral que se preocupen por el bienestar de su personal y de esta manera lograr un alto nivel de productividad y eficiencia.

2.3. Fundamentación Teórica. Variable Independiente

2.3.1. Riesgos Psicosociales

2.3.1.1. Definiciones

Los riesgos psicosociales deben ser considerados por las organizaciones para poder generar un análisis e interpretación del por qué los trabajadores deben ser considerados como el recurso importante en la empresa, brindándoles bienestar y seguridad en su ámbito laboral previniendo efectos adversos a su salud y disminuyendo el ausentismo en sus áreas de trabajo.

Los riesgos psicosociales son los factores referentes a la organización de trabajo que son determinantes para la realización del trabajador; son interacciones que se generan entre el trabajo y las personas brindando bienestar y confort en todas las actividades que se realizan en cada puesto de trabajo (Fernández, 2008), p.31

Los riesgos psicosociales afectan de manera directa a las personas quienes ocupan un cargo de trabajo en cualquier organización, los riesgos tienen consecuencias psicológicas, fisiológicas y socio laborales, sometiendo al trabajador a condiciones extremas de estrés laboral, ansiedad, depresión, baja autoestima, desmotivación generando baja productividad, ausentismo y un clima laboral pobre.

Los riesgos psicosociales dañan la salud en el trabajador, si bien en cada uno de los miembros se manifiesta con efectos que pueden ser distintos, los mismos que tienen una alta probabilidad de producir daño a la salud física o mental afectando en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Ojeda, 2008), p.108

De acuerdo con el autor los riesgos psicosociales están relacionados con las condiciones ambientales; como agentes físicos, químicos y biológicos, con la organización, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido de trabajo y cumplimiento de funciones que pueden afectar tanto psicológicamente como fisiológicamente a la salud del trabajador como a su desempeño.

Factores de Riesgos Psicosociales

Entre los tipos de riesgos psicosociales menciona los siguientes: (Fernández, 2008), p.p. 24-38

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo definen la realización de una tarea o función utilizando los medios adecuados para el cumplimiento de la misma en un ambiente u entorno determinado, estas condiciones influyen en la seguridad y salud del operario tanto física, psíquica como social y en su mayoría afectan al rendimiento y productividad debido a las insuficientes condiciones adecuadas para un buen desempeño. (Fernández, 2008), p.25

Las condiciones de trabajo aquejan mucho al bienestar y salud de los trabajadores debido a que pueden provocar una serie de enfermedades para los miembros de las organizaciones que realizan trabajos que requieren de esfuerzo físico, de mucha concentración y paciencia, existe sobrecarga de tareas bajo presión; lo que se estima que el departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate se dan con mucha frecuencia y los trabajadores experimentan deterioros en su salud mental y física acudiendo como solución a la ausencia a sus puestos de trabajo.

Sobrecarga de Trabajo

Sucede cuando la cantidad y complejidad de la tarea a realizar supera los estándares de capacidad del trabajador, aún más cuando el tiempo disponible es escaso; el operario se siente sometido a una exigencia que es incapaz de satisfacer y si lo realiza no será un trabajo productivo ni satisfactorio, puesto que existe un desgaste tanto psicológico como físico. (Fernández, 2008), p.29

La sobrecarga de trabajo es un riesgo psicosocial que ocurre con mucha frecuencia en las organizaciones de la actualidad, ya que con el propósito de alcanzar mayor productividad la exigencia a la realización de tareas es más elevada, desencadenando insatisfacción en los trabajadores y provocando mayor demanda de enfermedades para los mismos, por el gran esfuerzo que realizan.

Ocurren sobrecargas de trabajo cuantitativas las cuales que suceden cuando existe demasiadas tareas por realizar, y sobrecargas cualitativas que se dan cuando el trabajo otorgados es muy difícil de realizar; añadiendo a esto poco tiempo y presión laboral.

Estrés Ocupacional

El estrés laboral u ocupacional es uno de los factores psicosociales más frecuentes que perciben los trabajadores al momento de realizar su trabajo, puesto que la complejidad de las tareas o el excesivo trabajo somete al trabajador en un estado de inmovilidad mental o estrés laboral impidiendo un buen desenvolvimiento y autodesarrollo. (Fernández, 2008), p.33

El estrés laboral no es considerado como una enfermedad pero cuando se sufre de manera continua e intensa provoca alteraciones tanto en la conducta del individuo como en su salud, generando enfermedades psicosomáticas y psicológicas afectando al rendimiento y desempeño en sus funciones deteriorando a su vez su salud y bienestar laboral, acrecentando el ausentismo empresarial.

Mobbing o Acoso Psicológico Laboral

Existe cuando una persona realiza violencia psicológica extrema a otro individuo, compañero o colega, durante un tiempo prolongado muchas veces volviéndose costumbre de agresión; con el propósito de que el individuo agredido abandone su puesto de trabajo, se sienta discriminado, su autoestima se vea afectada notoriamente y por ende su desempeño no sea óptimo como el de los demás. (Fernández, 2008), p.36

El mobbing o acoso laboral genera inseguridad, desmotivación, depresión y baja autoestima por parte de quien lo recibe; se lo realiza con el fin de hacer daño y en su mayoría se lo consigue, afectando la salud emocional y el deterioro físico del agredido logrando su autoexclusión laboral o aislamiento del grupo de trabajo.

Ritmo de Trabajo

Cuando el tiempo otorgado para la realización y cumplimiento de una determinada tarea es justo o escaso e trabajador tiene mayor riesgo de experimentar un accidente laboral, o que los defectos de producción se incrementen, debido a que el tiempo para realizar las funciones debe ser evaluado según la complejidad de la tarea, para potencializar las habilidades del trabajador teniendo como resultado un buen desempeño y autosatisfacción. (Fernández, 2008), p.38

El ritmo de trabajo es un factor de riesgo psicosocial que debe ser considerado por todas las organizaciones, debido al grado de presión que se ejerce para el cumplimiento de funciones en la mayoría de veces es elevado, o a la falta de consideración para el trabajador, desvalorando su salud y bienestar generando incertidumbre, estrés laboral y ausentismo.

Efectos de los Riesgos Psicosociales

Existen 3 tipos de efectos o consecuencias que los riesgos psicosociales ocasionan en el individuo, y son los siguientes:

Efectos Psicológicos

Ansiedad, depresión, insatisfacción y desmotivación laboral, problemas en las relaciones personales, baja autoestima, trastornos psicosomáticos, trastornos mentales, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes y bloqueo mental. Así mismo a nivel conductual tendríamos: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, etc. (Fernández, 2008), p. 132

Los efectos psicológicos provocados por los riesgos psicosociales en los trabajadores, acarrearán numerables problemas en la psiquis de las personas, conflictos que los trabajadores experimentan al momento de realizar sus funciones, ya que las condiciones de trabajo no son adecuadas, el ritmo y la presión de las tareas son intensas, y el estrés laboral cada vez es un riesgo con un alto estándar de padecimiento, provocando enfermedades y fatiga mental.

Efectos Fisiológicos

“Trastornos cardiovasculares, digestivos, trastornos músculo esqueléticos, respiratorios, alteraciones del sueño, cáncer, etc., efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor”. (Fernández, 2008), p.133

Los efectos fisiológicos o también enfermedades del cuerpo humano a causa de factores estresores con alto riesgo de afectar a la salud de las personas, son aquellos con los que tienen que enfrentarse los trabajadores en la actualidad en las organizaciones al momento de realizar sus tareas que requieren de mucho esfuerzo físico como también intelectual.

Efectos Socio laborales

Ausentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes, disminución de la productividad, el rendimiento y la calidad, clima y cultura organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo, así como alteraciones de la vida social y familiar. (Fernández, 2008), p. 134

El ausentismo laboral hoy en día es un factor muy importante que la mayoría de empresas no le dan el verdadero significado y preocupación ante la ausencia de sus integrantes a sus lugares de trabajo, siendo este un efecto causado por los altos niveles de riesgos psicosociales que ocurren en las organizaciones, así como también los bajos niveles de productividad, los ambientes de trabajo ambiguos y las escasas relaciones interpersonales.

2.3.2. Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad y salud ocupacional constituye un factor trascendental para el progreso organizacional debiéndose considerar al momento de contratar el personal para brindarles bienestar y salud en sus puestos de trabajo, así como un clima laboral satisfactorio para alcanzar altos nivel de satisfacción y productividad laboral, disminuyendo el ausentismo laboral, inadecuadas relaciones interpersonales y previniendo accidentes de trabajo y enfermedades que afectan al rendimiento de las personas.

Seguridad Organizacional

La seguridad organizacional implica capacitar y motivar de forma adecuada al personal de seguridad y a los empleados, así como garantizar que el personal de seguridad cuente con órdenes escritas que definan sus obligaciones, en particular durante situaciones críticas como incendios, de derrames de materiales peligrosos, de emergencias médicas, de paquetes sospechosos y de violencia laboral. (Robledo, 2009), p. 98.

De acuerdo con el autor la seguridad ocupacional es un método que permite asignar la responsabilidad a un gerente o supervisor de seguridad que se ocupe de prevenir enfermedades, accidentes y daños; así como reducir los riesgos psicosociales y optimizar el bienestar, la calidad y productividad laboral. Con un correcto entrenamiento para que lo dicho suceda con el fin de proteger la salud e integridad de los miembros de la organización.

La gestión de la Salud de los Trabajadores debe ser visualizada en forma integral desde la perspectiva sistémica, por tanto no se debe concebir aislado del resto de la gestión de una institución y de su contexto.

Importa que los mismos estén integrados al resto de los objetivos de la institución, involucrando a todos los estamentos de la misma (Niveles estratégicos, tácticos y operativos); es un proceso dinámico, de mejoras continuas, con objetivos que se van reformulando frente a cada evaluación de resultados alcanzados. Presenta procesos intermedios de observación y la retroalimentación es punto clave en dicho proceso.

Auditorías de Seguridad y Salud Laboral

Los gerentes o supervisores deben participar directamente en las actividades de seguridad, otorgar a los asuntos de seguridad y salud la mayor prioridad en las reuniones y en los programas de producción; asignar un alto rango al personal de seguridad de la empresa e incluir capacitación en seguridad para los nuevos trabajadores. De manera ideal, la seguridad es parte integral del sistema, se involucra en cada habilidad gerencial y forma parte de las responsabilidades cotidianas de todos. (Belch, 2005), p.647

Ante lo mencionado por el autor las auditorías de seguridad y salud laboral son indispensables para la prevención de accidentes y para el fortalecimiento del bienestar laboral; los gerentes de seguridad y salud ocupacional deben preocuparse por delegar correctas funciones con el fin de proteger a sus trabajadores brindándoles una correcta inducción y capacitación para el uso de maquinaria y de esta manera evitar accidentes trágicos que conlleven a conflictos con la organización y el personal involucrado

Higiene Industrial

La higiene industrial implica reconocimiento, evaluación y control, en primer lugar los encargados de la salud y seguridad habrán de identificar probables peligros de exposición, para continuar con una evaluación que determina la gravedad de los riesgos, culminando con el control de los peligros que conlleva a su eliminación o reducción. (Hernández, 2003), p.25

La higiene industrial u ocupacional de acuerdo al autor se compone de tres fases que consisten en reconocer los peligros constantes a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos, mediante encuestas y entrevistas con los empleados, posteriormente se realiza una evaluación determinando la gravedad de los peligros o riesgos para finalmente ejecutar un control que ayude a prevenir o eliminar los riesgos psicosociales.

Disminución del Estrés Laboral

Hay varias formas de aliviar es estrés disfuncional, que van desde remedios del sentido común como dormir más y comer mejor, hasta soluciones más exóticas como la retroalimentación y la meditación. Oras respuestas adecuadas son un trabajo mejor y buscar terapia, así como planear y organizar las actividades cotidianas. (Albrecht, 1979) p.43

Para dicho autor existen numerosas maneras de combatir el estrés laboral o de disminuirlo en tal forma que no afecte en la salud del trabajador para su óptimo desempeño y satisfacción, así como existen remedios muy sencillos también existen aquellos que requieren de tomar decisiones para el propio bienestar; como menciona; buscar ayuda mediante terapias psicológicas.

2.3.3. Administración de Talento Humano

La administración de talento humano tiene un gran efecto tanto en las organizaciones como en las personas que las integran; la forma de reclutar y de seleccionar a las personas, de realizarlas una correcta inducción, de fomentar su autodesarrollo, de recompensarlas por su desempeño y de evaluarlas y controlarlas, es decir, la manera en cómo se administra el capital humano en una organización es un aspecto decisivo para la competitividad y productividad empresarial.

Las organizaciones que tienen éxito ya no administran recursos humanos ni tampoco administran a las personas, ya que eso significa tratarlas como agentes pasivos y dependientes; ahora administran con las personas, es decir, tratarlas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia y creatividad, de habilidades y competencias y no solo de capacidades manuales, físicas o artesanales. (Chiavenato I., 2007), p.63

De acuerdo con el autor las organizaciones que han alcanzado un alto nivel de productividad y éxito son aquellas que no administran al talento humano como un factor de mano de obra que solo sirve para producir; por el contrario dichas empresas se han dedicado a aprovechar las habilidades, conocimientos y destrezas del capital humano para producir y potencializar las aptitudes que cada persona posee.

Proceso de la Administración de Talento Humano

Para (Dessler, 2009). Existen 5 etapas para el proceso de Administración de Talento Humano:

Planeación: *“Establecer metas y normas, elaborar reglas y procedimientos desarrollar planes y pronóstico”.* (Dessler, 2009), p.2

Organización: *“Asignar una tarea específica a cada subordinado, establecer departamentos, delegar funciones a los subordinados, determinar canales de autoridad y comunicación, coordinar el trabajo de los subordinados”.* (Dessler, 2009), p.2

Integración: *“Determinar qué tipo de personal se debe contratar, reclutar a posibles empleados, seleccionarlos, establecer normas de desempeño para ellos, remunerarlos, evaluar su desempeño, asesorarlos, capacitarlos y hacer que se desarrollen”.* (Dessler, 2009), p.2

Dirección: *“Encargarse de que otros cumplan su trabajo, mantener un buen estado de ánimo y motivar a los subordinados”.* (Dessler, 2009), p.2

Control: *“Establecer normas como cuotas de ventas y estándares de calidad con niveles de producción, comparar el desempeño real con esos estándares y tomar las medidas correctivas necesarias”.* (Dessler, 2009), p.2

La administración de talento humano es el proceso de contratar, inducir, capacitar, evaluar y remunerar a los trabajadores por sus servicios profesionales prestados a la organización, así como también es atender y preocuparse por sus relaciones interpersonales, salud, seguridad y bienestar laboral para que puedan desempeñarse efectivamente y lograr el éxito empresarial y personal.

Administración Estratégica de Talento Humano

La administración estratégica de talento humano significa formular y ejecutar políticas y prácticas de recursos humanos que produzcan en los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas; se debe incluir lineamientos detallados sobre las habilidades y los conocimientos que necesitan los trabajadores, así como la forma precisa para reclutar, probar, seleccionar y capacitar a este tipo de empleados. (Rodríguez, 2007), p.31

Según el autor la administración estratégica de talento humano es un proceso en el cual deben existir las pautas necesarias sobre los conocimientos y aptitudes que necesitan poseer los empleados para poder satisfacer las necesidades que exige cada puesto de trabajo y a su vez las mismas que requiere la empresa a la cual pertenecen.

Se debe planificar cada proceso de administración como el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación, la evaluación y el seguimiento que se brinda a las funciones que cada trabajador realiza en su puesto de trabajo; valorando sus habilidades y destrezas que posee para ocupar su cargo de manera eficiente y satisfactoria.

2.4. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.4.1. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es una rama de los recursos humanos que describe las actitudes, creencias, ideas y valores que son compartidos por las personas o grupos que integran una organización para lograr los objetivos planteados; los integrantes deben acoplarse a los patrones de comportamiento para alcanzar altos niveles de satisfacción y relaciones sociales estables.

La cultura consiste en modelos explícitos e implícitos, de y respecto al comportamiento adquirido y transmitido por medio de símbolos, que constituyen el logro que distingue a los grupos humanos; la esencia fundamental de la cultura consiste en ideas tradicionales y en especial en sus valores implícitos. (Furnham, 2001) p.578

La cultura organizacional debe ser transmitida a los miembros que forman parte de la empresa al igual que se deben realizar actividades que conserven las creencias, hábitos y valores que la organización haya implementado, para de esta manera conservar y potenciar el nivel de cultura entre todos los integrantes de la organización incrementando las actitudes firmes ante las normas establecidas que deben respetarse y cumplirse.

La cultura de una organización constituye las normas, valores, creencias y formas de comportamiento que determinan la manera en que los grupos de personas se integran para realizar sus funciones; la cultura se manifiesta en las tradiciones, costumbres e ideología que poseen las personas y que los hacen diferentes a los demás, para posteriormente acoplarse y formar una sola ideología y costumbres compartidas.

Dimensiones de la Cultura Organizacional

Según (Hofstede, 2004), existen cuatro dimensiones de la cultura organizacional y son:

Distancia del poder:

“El grado en que los miembros menos poderosos de las instituciones y organizaciones aceptan que el poder se distribuye de manera desigual”. (Hofstede, 2004), p.586

Masculinidad y femineidad:

“Situación en que los valores predominantes en la sociedad masculina son el éxito, el dinero y las cosas o, en la sociedad femenina, el interés por los demás y la calidad de vida”. (Hofstede, 2004), p.586

Anulación de la incertidumbre:

“El grado en que las personas se sienten amenazadas por situaciones ambiguas y tienen instituciones y creencias creadas que tratan de evitarlas”. (Hofstede, 2004), p.586

Individualismo y colectivismo:

“Refleja la creencia de que las personas se provocan a sí mismas y a sus familiares inmediatos, o aquellas situaciones en las que la gente pertenece a un grupo o agrupación que supuestamente vela por sus intereses”. (Hofstede, 2004), p.586

Características de la cultura Organizacional

(Chiavenato I. , 2007). Menciona seis características principales de la cultura organizacional y son:

Regularidad de los comportamientos observados:

“Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias”. (Chiavenato I. , 2007), p.45

Normas:

“Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas”. (Chiavenato I. , 2007), p.45

Valores dominantes:

“Son los principios que depende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia”. (Chiavenato I. , 2007), p.45

Filosofía:

“Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes”. (Chiavenato I. , 2007), p.45

Reglas:

“Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo”. (Chiavenato I. , 2007), p.45

Clima organizacional:

“La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores”. (Chiavenato I. , 2007), p.45

Cada característica de la cultura organizacional mencionada por el autor debe ser considerada en todas las organizaciones al momento de definir los valores, costumbres y tradiciones a seguir por sus integrantes; así como las políticas, reglas y normas a las que deben acoplarse y deben ser cumplidas para que los objetivos y metas sean alcanzados satisfactoriamente.

2.4.2. Clima Laboral

El clima laboral es un factor importante e indispensable en las organizaciones, puesto que es el que influye en la conducta y desempeño de los trabajadores ya que cada individuo tiene sus propias percepciones e interpretaciones con relación a su ambiente de trabajo, el mismo que interviene en su satisfacción personal como con el compromiso organizacional, y de esta forma con la productividad de la empresa y con el cumplimiento de metas a corto y largo plazo.

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (Werther, 2006), p. 134

De acuerdo con el autor el clima laboral es el ambiente en donde las personas interactúan y se desenvuelven desarrollando sus tareas; por esta razón los gerentes o supervisores deben comprometerse con brindar un clima laboral satisfactorio que genere tranquilidad y confort para que el personal de la organización se sienta motivado y explote sus conocimientos óptimamente aportando e incrementando la productividad empresarial.

Por lo contrario cuando existe un clima laboral pobre e insatisfactorio los trabajadores se sentirán atrapados realizando sus tareas de forma ambigua lo que generará incertidumbre y bajo rendimiento que a largo plazo afectará a las relaciones interpersonales y a la motivación y será un aporte para sufrir accidentes laborales llegando al ausentismo laboral puesto a que en sus puestos de trabajo no se encuentran a gusto.

Evaluación del Clima Laboral

Según; (Rubio, 2010). Para evaluar el clima laboral se utiliza escalas de evaluación.

Algunos aspectos que se pretenden evaluar son los siguientes:

Independencia.- se refiere al grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus funciones y tareas cotidianas. Este aspecto beneficia al buen clima laboral puesto que el trabajador es capaz de asumir sus responsabilidades alcanzando la efectividad con total independencia. (Rubio, 2010), p.324

Condiciones físicas.- las condiciones físicas son las circunstancias del entorno en donde se desarrolla el trabajo; como el ruido, la iluminación, la distribución de los espacios, la ubicación de las herramientas y de las personas, cuando existen condiciones favorables se provee bienestar a los trabajadores lo cual se verá reflejado en la calidad de su labores y en el incremento de la producción. (Rubio, 2010), p.324

Liderazgo.- es un factor importante para que exista un clima laboral favorable ya que un buen líder posee la capacidad de relacionarse con sus colaboradores, cuando existe un liderazgo flexible que ayude a solucionar conflictos y a incentivar las relaciones interpersonales saludables se genera un clima de

trabajo positivo que permita y fomente el éxito tanto personal como empresarial. (Rubio, 2010), p.324

Relaciones.- esta escala valora la calidad de las relaciones interpersonales que existen dentro de la organización, como los lazos de amistad entre los trabajadores, el grado de colaboración y solidaridad para con los demás, la cohesión entre grupos, la sinergia, etc. El respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la confianza, la madurez con que se resuelven los conflictos, son aspectos que miden la calidad en las relaciones humanas dentro de una empresa. (Rubio, 2010), p.324

Remuneraciones.- el sistema de remuneración es fundamental, cuando los salarios son bajos no favorecen al buen clima laboral; por el contrario los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores y fomentan el esfuerzo y compromiso al momento de realizar las funciones para lograr el logro de los objetivos y alcanzar la productividad. (Rubio, 2010), p.324

Con lo mencionado cabe recalcar que el clima laboral es un factor de suma importancia para las organizaciones; puesto que es un componente decisivo para la retención del personal o la deserción; cuando existen muchos accidentes, problemas o riesgos que perjudiquen a la salud del trabajador y a su beneficio se generará ausentismo laboral a gran escala considerándose como un elemento desfavorable para las organizaciones y para su éxito laboral.

2.4.3. Ausentismo Laboral

El ausentismo laboral es uno de los problemas que oprimen a las organizaciones en la actualidad, debido al incremento de riesgos psicosociales que están presente con más frecuencia en la vida laboral cotidiana de los colaboradores; aún más cuando estos están expuestos a sufrir accidentes debido a que no existen medidas de seguridad y salud ocupacional.

Definición

Se entiende por absentismo como: Toda ausencia del trabajador de su puesto de trabajo. Esta ausencia es en sí misma un acto de cada uno de los trabajadores, que en ocasiones concretas, puede tener como consecuencia directa el abandono de las funciones que tiene implícitas su puesto de trabajo. (Molinera, 2006) , p.6

El ausentismo laboral siendo un efecto muy trascendental en las empresas en la mayoría de ellas es insignificante; sin embargo la ausencia de los trabajadores en su lugar de trabajo aqueja mucho hacia la personalidad de aquellas personas que por diferentes circunstancias se ausentan de su cargo y hacia es respeto y consideración de sus superiores y compañeros de trabajo.

Tipos de Ausentismo Laboral

(Samaniego, 1988). Destaca como principales tipos de ausentismo laboral a los siguientes:

Ausentismo justificado

Se caracteriza por la imposibilidad de realizar las funciones laborales propias del cargo al haber una causa legalmente prevista que lo impida, cuando ocurre este tipo de ausentismo el trabajador sigue recibiendo las retribuciones económicas que le corresponderían si estuviese trabajando. Algunas causas para su ausencia justificada pueden ser: enfermedad, sufrimiento de accidente laboral, licencias legales o permisos, maternidad y adopción. (Samaniego, 1988), p.85

Ausentismo no justificado o voluntario

Es aquel que no tiene una base legal que justifique la ausencia del trabajador en el puesto de trabajo; la existencia de ausencias injustificadas puede dar lugar a que se proceda a la apertura de expedientes disciplinarios a aquellas personas que no acudan a su puesto de trabajo de forma justificada. Como ausencias no justificadas pueden estar: el retraso en el horario laboral o los conflictos laborales con compañeros. (Samaniego, 1988), p.86

De acuerdo con estos dos tipos de ausentismo podemos darnos cuenta que el abandono de puesto con o sin justificación tiene consecuencias muy graves para las organizaciones debido a que los trabajadores deben empoderarse y cumplir con el compromiso que tienen con sus organizaciones, las cuales también poseen una

obligación con los colaboradores para brindarle un clima laboral satisfactorio que promueva la motivación y evite accidentes laborales.

Manifestaciones del Ausentismo Laboral

Según; (Boada, 2005). El ausentismo laboral tiene tres manifestaciones que lo resume en:

Laboral

Cuando el trabajador por condiciones laborales se siente desmotivado; como son la relación remuneración-trabajo, no percibe lo que su esfuerzo merece por lo tanto su desempeño es bajo e insatisfactorio al momento de realizar sus funciones no lo hace con total concentración y agrado; también ocurre por tareas monótonas o repetitivas las cuales disminuyen el interés por el trabajo y que le conducen a evadir sus responsabilidades hasta llegar al total abandono de su puesto. (Boada, 2005), p. 254

Presencial

Resulta de una situación de falta de presencia física del trabajador en el puesto de trabajo, producido por enfermedad o muchas veces por abusar de determinados permisos otorgados para casos estrictos con el trabajo pero que son utilizados de manera incorrecta. (Boada, 2005), p. 256

Emocional

Es la ausencia de compromiso y un elevado comportamiento desmotivador por parte del trabajador en el puesto de trabajo, son horas de presencia pero con un nivel bajo de productividad, es decir, horas de presencia pero de ausencia productiva, se relaciona con el escaso empoderamiento de los trabajadores en la empresa y con su bajo desempeño. (Boada, 2005), p. 257

Conuerdo con el autor al detallar las manifestaciones que ocurren muy frecuentemente en las organizaciones siendo el ausentismo una de las principales causas del baja productividad, no desvalorando a las actitudes por las cuales el trabajador opta por esta solución de ausentarse de su trabajo; muchas de las ocasiones ocurren problemas tanto físicos como psicológicos que afectan a la salud

mental y física de los colaboradores y que no se brinda la debida preocupación por solucionarlos para que su nivel de motivación crezca y se vea evidenciado en su desempeño y en la disminución de niveles de ausentismo.

Los factores que condicionan el ausentismo

Los factores que condicionan el ausentismo según; (Cuesta, 2010), son:

La función social asignada al sexo

Un estudio sobre el ausentismo y la masiva incorporación de las mujeres a la industria, se resalta que las mujeres eran más ausentistas en sus puestos laborales por causas de lesiones y enfermedad, concluyendo que tenían menos experiencia y adaptación. (Cuesta, 2010), p.258

La categoría ocupacional

Con respecto a la función social asignada a cada sexo y a la categoría ocupacional, comprueba que las ausencias se manifiestan de forma diferente entre los hombres y las mujeres, y los elementos que marcan la diferenciación son el tipo de trabajo y las responsabilidades familiares. (Cuesta, 2010), p.258

La edad y el número de hijos

Fuerzan que tengan los factores familiares y profesionales, y la adaptación y el nivel de cualificación de las trabajadoras. Su conclusión fue que no se puede explicar el ausentismo femenino por la incidencia de los determinantes biológicos o familiares, ya que las mujeres casadas faltan más que las mujeres solteras. (Cuesta, 2010), p.25

La actitud individual ante el trabajo

Observa las tasas de ausencia en ambos sexos y obtiene que las causas sean la desigualdad de sueldos y la carencia de flexibilidad de horario, aunque las empleadas restringen más sus faltas por enfermedad que los hombres y predominan más las motivadas por factores familiares.

Las ausencias femeninas son superiores a las masculinas por el doble de tareas que deben desempeñar las trabajadoras, ya que deben compaginar los horarios de

trabajo con el de la guardería de los niños, pedir permisos extra para ir al médico con ellos, etc. En los hombres, la función social de padre no supone un inconveniente para su ritmo laboral, pero la peligrosidad de sus trabajos supone un índice de ausencias mayor que el de las mujeres.

2.5. Hipótesis

Los riesgos psicosociales inciden en el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Patate, provincia de Tungurahua.

2.6. Señalamiento de Variables

2.6.1. Variable Independiente

Riesgos psicosociales

2.6.2. Variable Dependiente

Ausentismo laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

La presente investigación, se basó en el enfoque crítico-propositivo, su accionar se dirige a recabar información de la fuente y someterla a un análisis estadístico, para determinar la esencia del fenómeno causa-efecto con respaldo en su marco teórico. (Cualitativo, cuantitativo o cuali-cuantitativo)

3.1.1. Enfoque Cualitativo

Porque la información obtenida a través de la observación y el manejo de información sirvió de apoyo en la elaboración del marco teórico.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Porque los datos obtenidos se sometieron a análisis estadísticos aportando en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Modalidad de Campo

La investigación es de campo porque la investigadora acudió al Municipio del cantón Patate, para tomar contacto directo con la realidad, de las diferentes falencias

que presentan los colaboradores de dicho departamento durante el periodo Octubre 2015 – Febrero 2016.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental

Para reforzar los resultados del análisis con el marco teórico, se obtuvieron datos de libros, manuales, revistas, e internet que constituyeron documentos de información primaria, así como también se adquirió información de tesis relacionadas al tema de investigación.

3.3. Tipos o niveles de Investigación

3.3.1. Nivel Exploratorio

Se exploró las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos así como para describir los diferentes resultados en sus respectivos análisis e interpretaciones, basadas en el marco teórico.

3.3.3. Nivel Explicativo

Es investigación explicativa porque se encarga de encontrar el porqué de los hechos mediante la causa – efecto realizando un análisis crítico mediante encuestas a la población enfocándose en la explicación de la variable independiente riesgos psicosociales, variable dependiente ausentismo laboral.

3.4. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por siete trabajadores del área Administrativa y treinta y uno personas del área Operativa, obteniendo un total de 38 personas objeto de estudio, teniendo un porcentaje equivalente al 100%; debido a que la población es demasiado pequeña no se obtendrá muestra y se trabajará con el total de la misma.

3.4.1. Población

Tabla N°3. 1: Población

Objeto de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
Personal Administrativo	7	15%
Personal Operativo	31	85%
Totales	38	100%

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

3.5. Operacionalización de las variables

3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales

Tabla N°3. 2: Operacionalización de variable independiente

Contextualización	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p><u>Riesgos Psicosociales</u> Condiciones de trabajo que afectan a la salud laboral, la cultura, el liderazgo o el clima organizacional provocando respuestas de inadaptación, tensión, estrés; afectando en el bienestar del trabajador</p>	Salud laboral	Tensión	¿Cree usted que el trabajador ha sentido malestar, tensión, nerviosismo, afectando en las relaciones de trabajo, dificultando la integración laboral?	<p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado dirigido al personal Administrativo y Operativo</p>
		Estrés	¿El estrés en el ámbito laboral afecta a la cultura organizacional y cumplimiento de funciones, limitando las relaciones interpersonales?	
	Liderazgo	Resolución de problemas	¿Considera usted que el liderazgo favorece en la credibilidad, manejo de conflictos y resolución de problemas?	
		Productividad	¿Opina usted que el liderazgo fortalece el trabajo en equipo eficiente e integrador, aportando en el cumplimiento de metas, objetivos y en la productividad?	
	Bienestar	Beneficios	¿Piensa usted que el trabajo se organiza pensando en las personas, reporta beneficios para los trabajadores como para la empresa, reduce el ausentismo y optimiza la gestión de los recursos personales?	

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Ausentismo Laboral

Tabla N°3. 3: Operacionalización de variable dependiente

Contextualización	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p><u>Ausentismo Laboral</u></p> <p>El ausentismo incrementa costes laborales, problemas organizativos, pérdida de eficacia, y calidad, afectando en el contenido, organización y medio ambiente de trabajo</p>	Costes laborales	Accidentes de trabajo	¿Los costes laborales en la empresa se ven afectados por accidentes de trabajo, generando un escaso rendimiento e insuficiente productividad; incrementando los niveles de ausentismo laboral?	<p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado dirigido al personal Administrativo y Operativo</p>
	Contenido	Responsabilidad	¿En la empresa el personal demuestra seguridad, confianza y capacidad para afrontar responsabilidades, tomar decisiones, emitir juicios de valor y solucionar problemas en diferentes contextos?	
		Habilidades	¿Cree usted que en la empresa el trabajo es fragmentado, es insuficiente el uso de habilidades generando incertidumbre, inseguridad y desconfianza en el cumplimiento de funciones?	
	Organización	Comunicación	¿Considera usted que en la empresa la comunicación, los niveles de apoyo, la definición de tareas favorece el cumplimiento de objetivos organizacionales y a la disminución del ausentismo laboral?	
		Relaciones interpersonales	¿En la empresa la organización del trabajo favorece en la salud, seguridad y bienestar, encontrando un equilibrio entre la adaptación de la capacidad productiva a la demanda y calidad de vida de los trabajadores?	

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

La encuesta con el instrumento cuestionario estructurado, fue utilizada como técnica de recolección de información respondiendo los informantes por escrito a preguntas cerradas que enfocándose en hechos o aspectos relacionados con los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral.

3.6.1 Técnica. Encuesta

La encuesta, técnica destinada a obtener datos de varias personas por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso, definiendo con precisión aspectos relacionados con los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral resaltando que los objetivos de la encuesta facilitan la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

3.6.2. Instrumentos. Cuestionario

Los cuestionarios son documentos específicos que permitieron al analista recoger la información y las opiniones que manifiestan las personas involucradas en la investigación, respondiendo por intermedio de preguntas estructuradas para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

3.6.3. Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron se lo realizó con la técnica juicio de expertos.

Los instrumentos fueron analizados por expertos en investigación y en el área de psicología industrial que emitieron juicios de valor sobre la validación para su

respectiva corrección y aplicación, además, la validez y confiabilidad de la técnica e instrumento se lo hizo con la asistencia del tutor en investigación, quien emitió sus juicios de valor y observaciones para su respectiva corrección y aplicación.

3.7. Plan para la recolección de la información

Tabla N°3. 4: Plan de recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	<p>Analizar los efectos producidos por los riesgos psicosociales en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.</p> <p>Determinar el nivel de ausentismo laboral de los trabajadores en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.</p> <p>Elaborar un artículo relacionado con los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.</p>
¿De qué persona u Objeto?	<p>Personal administrativo y operativo del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.</p>
¿Sobre qué aspectos?	<p>Riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del</p>

	Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.
¿Quién?	El Investigador: Caicedo García Lizeth Carolina
¿Cuándo?	Periodo Académico Octubre – Febrero 2015
¿Dónde?	Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate
¿Cuántas veces?	Dos veces Una vez la prueba piloto a expertos La aplicación al personal administrativo y operativo
¿Qué técnicas de recolección?	La encuesta
¿Con qué?	Cuestionario estructurado por la investigadora
¿En qué situación?	En las oficinas y puestos de trabajo bajo condiciones de respeto, profesionalismo investigativo y absoluta reserva y confiabilidad.

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

3.7.1. Procesamiento de la información

Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente.

Tabulación o cuadros según variables

3.7.2. Análisis e interpretación de resultados

Estudio estadístico de datos para presentación de resultados

Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e interrogantes

Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.

Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a 7 personas del Área administrativa

Pregunta N°1: ¿Cree usted que el trabajador ha sentido malestar, tensión, nerviosismo, afectando en las relaciones de trabajo, dificultando la integración laboral?

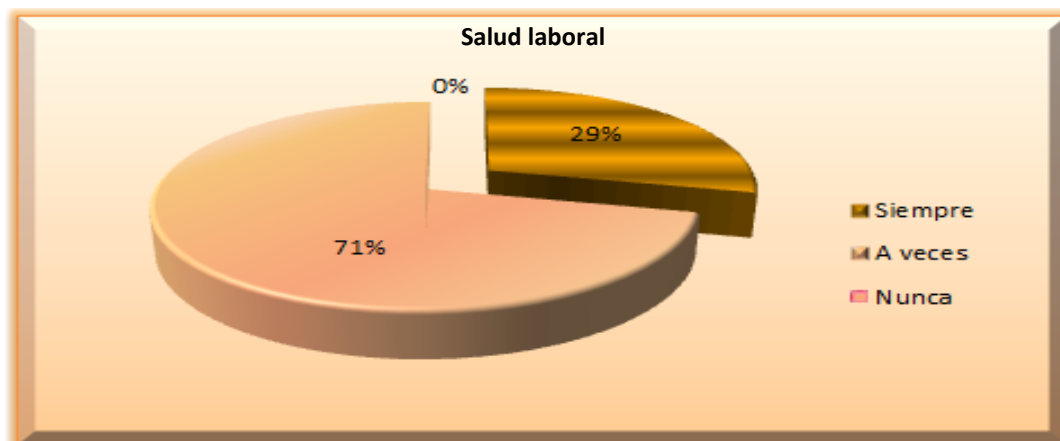
Tabla N°4. 1: Salud laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	29%
A veces	5	71%
Nunca	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 1: Salud laboral



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 71% expone que el trabajador ha sentido malestar, mientras el 29% manifiesta que el nerviosismo afecta en las relaciones de trabajo.

Interpretación

Se determina que el trabajador a veces siente rigidez y nerviosismo, afectando en el bienestar y seguridad en el ámbito laboral incrementando el ausentismo.

Pregunta N°2: ¿El estrés en el ámbito laboral afecta a la cultura organizacional y cumplimiento de funciones, limitando las relaciones interpersonales?

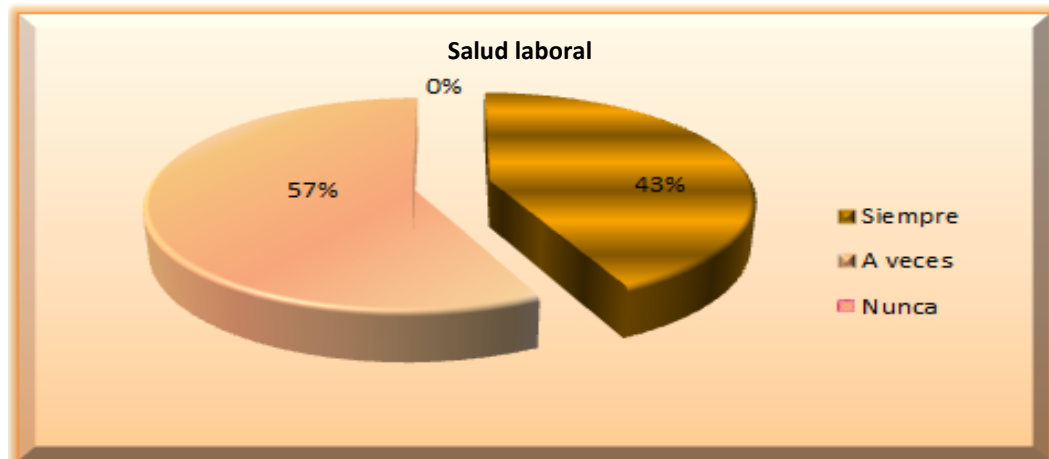
Tabla N°4. 2: Salud laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	43%
A veces	4	57%
Nunca	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 2: Salud laboral



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 57% expone que el estrés laboral afecta a la cultura de la empresa; mientras el 43% manifiesta que las relaciones interpersonales son pobres y el cumplimiento de funciones son ineficientes por causa del estrés en el ámbito laboral.

Interpretación

Se observa que el estrés laboral a veces afecta a las relaciones de trabajo desfavoreciendo a la cultura organizacional provocando conflictos laborales y ausencias en los lugares de trabajo; mientras un menor porcentaje opina que siempre el factor psicosocial del estrés laboral ejerce gran afectación al cumplimiento de funciones en cada uno de los cargos que ocupa el personal.

Pregunta N°3: ¿Considera usted que el liderazgo favorece en la credibilidad, manejo de conflictos y resolución de problemas?

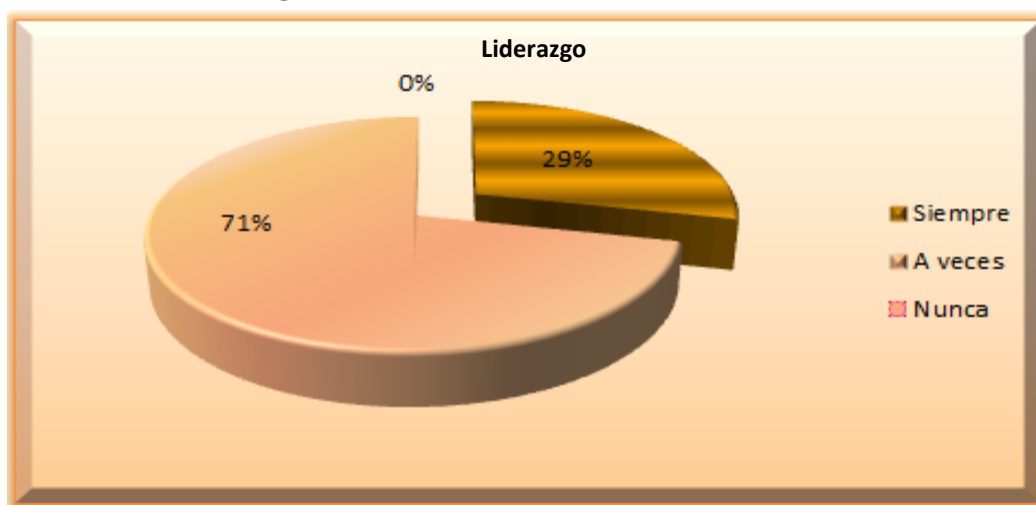
Tabla N°4. 3: Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	29%
A veces	5	71%
Nunca	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 3: Liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 71% expone que el liderazgo es importante para que exista credibilidad por parte de los empleados hacia la empresa; mientras el 29% manifiesta que un buen liderazgo maneja los conflictos satisfactoriamente.

Interpretación

La mayoría expresa que a veces el liderazgo que existe en la empresa beneficia al manejo de problemas y solución de conflictos mejorando la productividad y eficacia en el cumplimiento de funciones; mientras que un menor porcentaje dice que el liderazgo de los mandos altos siempre aporta de manera satisfactoria a la credibilidad laboral contribuyendo al logro de metas.

Pregunta N°4: ¿Opina usted que el liderazgo fortalece el trabajo en equipo eficiente e integrador, aportando en el cumplimiento de metas, objetivos y en la productividad?

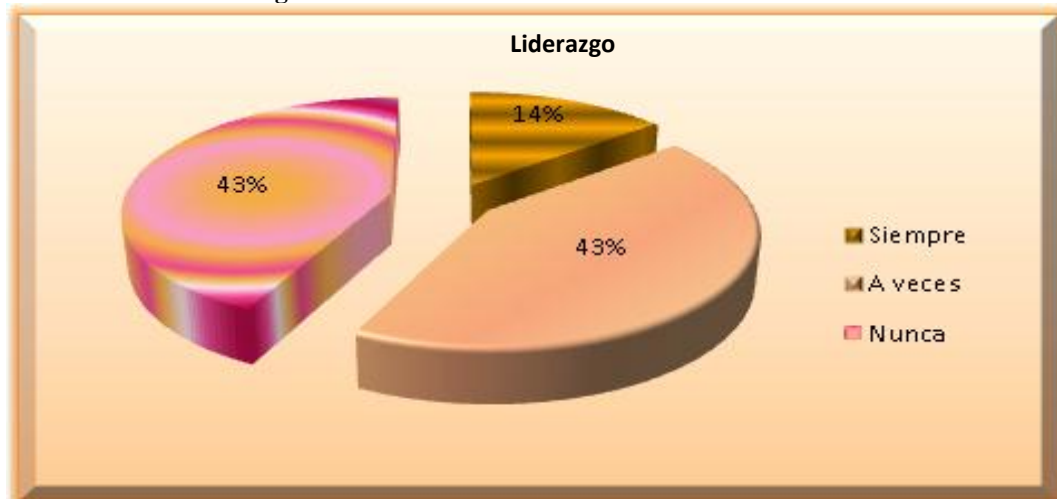
Tabla N°4. 4: Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	14%
A veces	3	43%
Nunca	3	43%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 4: Liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 43% expone que en la empresa se fortalece el trabajo en equipo beneficiando al cumplimiento de metas; un 43% opina todo lo contrario expresando que no existe trabajo en equipo; mientras que un 14% manifiesta que siempre existe el trabajo en equipo corroborando al beneficio de todo el personal.

Interpretación

Se determina que a veces existe un buen trabajo en equipo dentro de la organización lo cual aporta al cumplimiento de objetivos y acrecienta la productividad; por lo contrario un mayor porcentaje opina que nunca existen mencionadas aportaciones dentro de la empresa y que el trabajo en equipo jamás es fomentado por parte de los líderes.

Pregunta N°5: ¿Piensa usted que el trabajo se organiza pensando en las personas, reporta beneficios para los trabajadores como para la empresa, reduce el ausentismo y optimiza la gestión de los recursos personales?

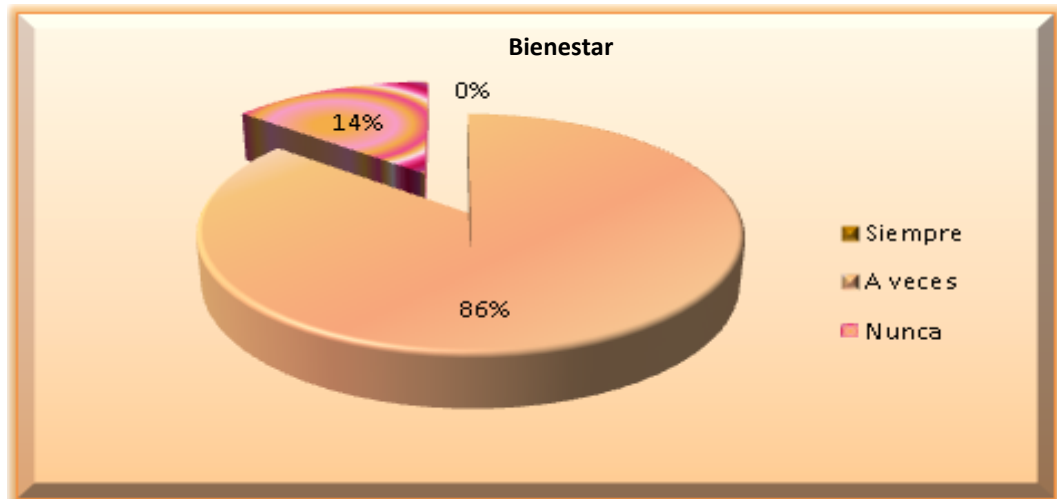
Tabla N°4. 5: Bienestar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	6	86%
Nunca	1	14%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 5: Bienestar



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 86% expone que pocas veces el trabajo se organiza pensando en los intereses y bienestar del personal; el 86% manifiesta que no se reduce el ausentismo laboral ni se mejora la gestión de recursos personales.

Interpretación

Se determina que existe un alto nivel de ausentismo debido a que la designación de funciones no va acorde a los intereses, al bienestar y a la seguridad del personal en su puesto de trabajo; un menor porcentaje expone que solo a veces existe preocupación por gestionar los recursos humanos que se requiere en la empresa.

Pregunta N°6: ¿Los costes laborales en la empresa se ven afectados por accidentes de trabajo, generando un escaso rendimiento e insuficiente productividad; incrementando los niveles de ausentismo laboral?

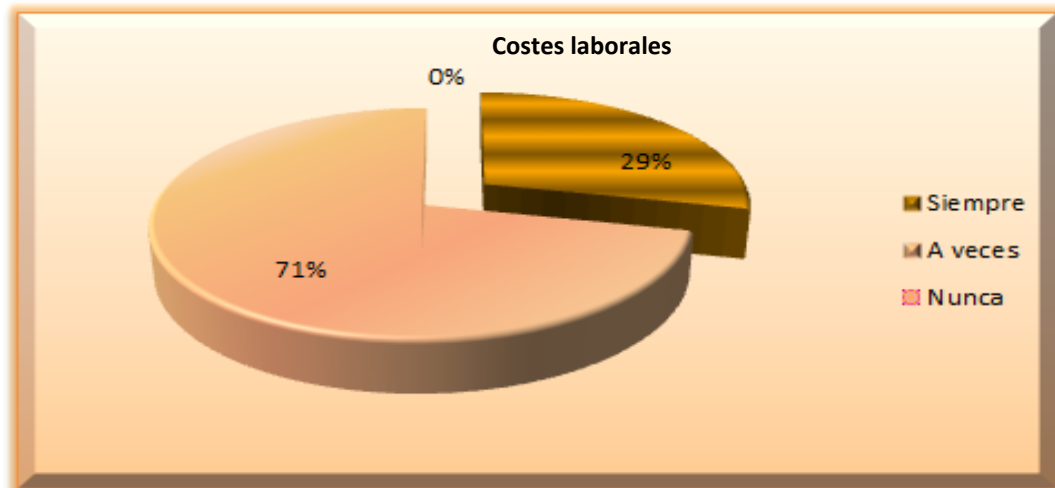
Tabla N°4. 6: Costes laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	29%
A veces	5	71%
Nunca	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 6: Costes laborales



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 71% expone que a causa de la existencia de accidentes laborales los costes laborales de la empresa se ven afectados; mientras el 29% manifiesta que dicho problema afecta a la productividad empresarial.

Interpretación

Se determina que en la empresa los costes laborales son altos a causa de los accidentes de trabajo que ocurren eventualmente y que los trabajadores están expuestos a sufrirlos sin brindarles seguridad y bienestar laboral; de igual manera un menor porcentaje expresa que este problema se ve reflejado en el rendimiento deficiente de los trabajadores provocando una productividad inestable.

Pregunta N°7: ¿En la empresa el personal demuestra seguridad, confianza y capacidad para afrontar responsabilidades, tomar decisiones, emitir juicios de valor y solucionar problemas en diferentes contextos?

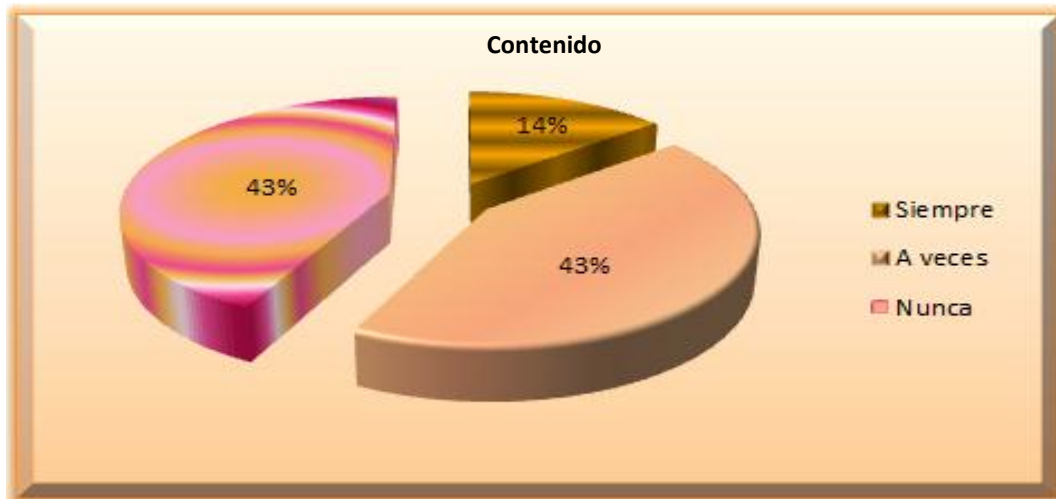
Tabla N°4. 7: Contenido

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	14%
A veces	3	43%
Nunca	3	43%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 7: Contenido



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, un 43% expone que el trabajador en la empresa tiene el poder y la libertad de tomar decisiones, un 43% menciona que nunca puede expresarse con confianza y seguridad; y un 14% expresa que el personal siempre afronta responsabilidades y soluciona problemas dando sus puntos de vista.

Interpretación

Se determina que a veces y nunca el personal de la empresa tiene la libertad de expresar su criterio y opinar para solucionar conflictos y afrontar sus propias responsabilidades; mientras que un menor porcentaje expresa que los trabajadores tienen el derecho de enjuiciar para su propio bienestar y seguridad empresarial.

Pregunta N°8: ¿Cree usted que en la empresa el trabajo es fragmentado, es insuficiente el uso de habilidades generando incertidumbre, inseguridad y desconfianza en el cumplimiento de funciones?

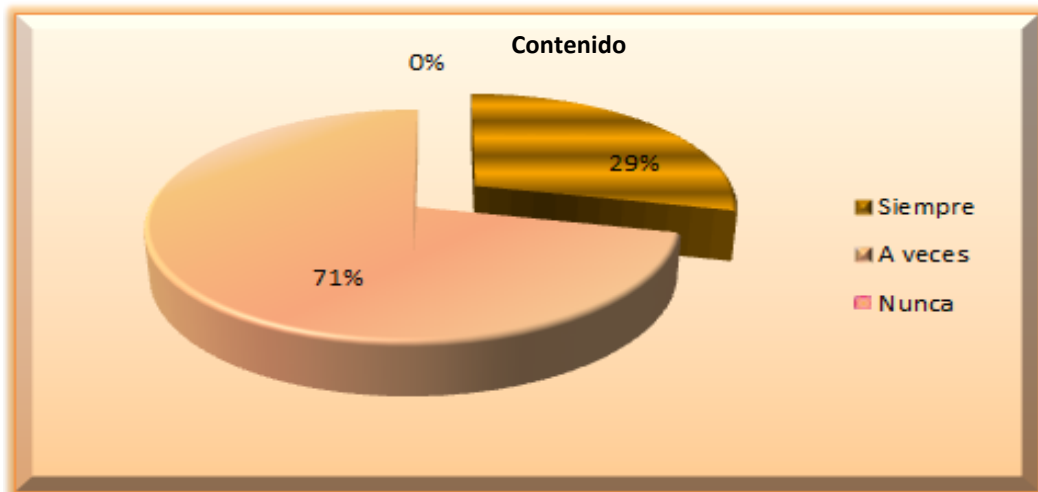
Tabla N°4. 8: Contenido

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	29%
A veces	5	71%
Nunca	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 8: Contenido



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 71% expone que el trabajador experimenta inseguridad y desconfianza al momento de realizar sus funciones; mientras el 29% manifiesta que no se aprovechan las habilidades de los trabajadores.

Interpretación

Se determina que el trabajador percibe mucha inseguridad al momento de desenvolverse en su área de trabajo debido a que las tareas a realizar no son explícitas y son fragmentadas esto genera desconfianza en el personal influyendo en su desempeño y productividad; un menor porcentaje opina que el trabajo siempre perjudica a los trabajadores generando ausentismo laboral.

Pregunta N°9: ¿Considera usted que en la empresa la comunicación, los niveles de apoyo, la definición de tareas favorece el cumplimiento de objetivos organizacionales y a la disminución del ausentismo laboral?

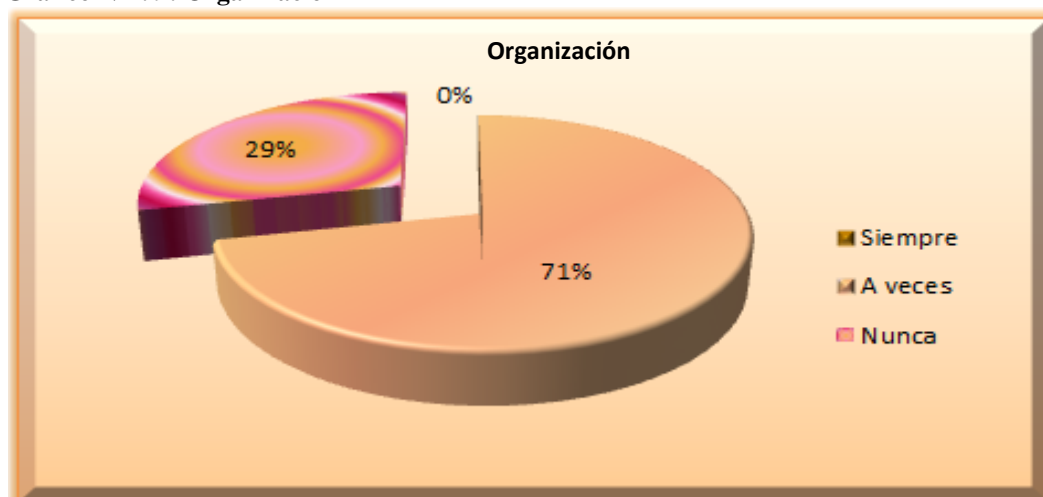
Tabla N°4. 9: Organización

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	5	71%
Nunca	2	29%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 9: Organización



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 71% expone que en la empresa la comunicación y los niveles de apoyo son deficientes; mientras el 29% manifiesta que la definición de tareas son escasas y nunca se recibe apoyo por parte de los superiores.

Interpretación

Se determina que en la organización los canales de comunicación de mando altos a bajos no son adecuados teniendo como efecto el mal desempeño de los trabajadores y el incumplimiento de metas y objetivos, el inadecuado establecimiento de funciones y la falta de apoyo incrementan la baja productividad y una pobre cultura organizacional.

Pregunta N°10: ¿En la empresa la organización del trabajo favorece en la salud, seguridad y bienestar, encontrando un equilibrio entre la adaptación de la capacidad productiva a la demanda y calidad de vida de los trabajadores?

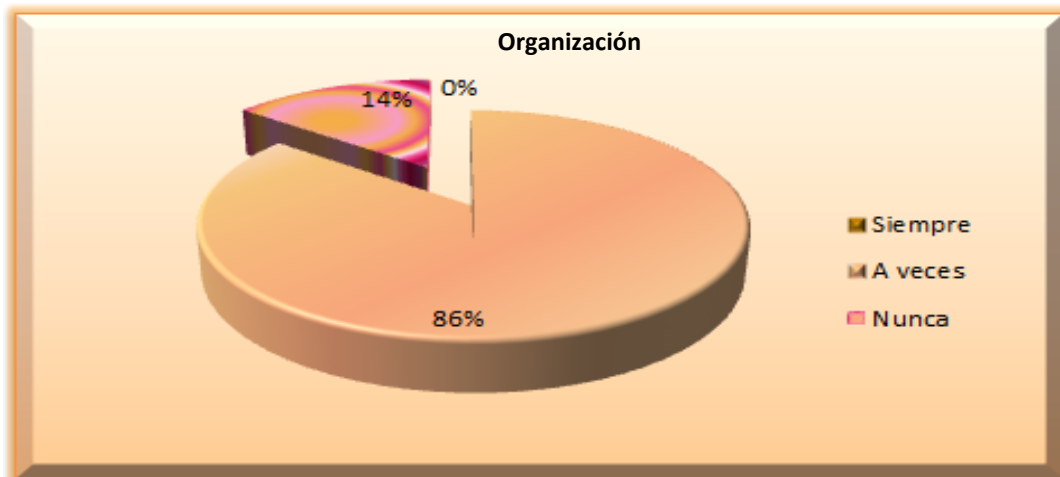
Tabla N°4. 10: Organización

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	6	86%
Nunca	1	14%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 10: Organización



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 86% expone que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son escasas por lo cual existe inseguridad en los trabajadores; mientras el 14% manifiesta que no existe bienestar laboral.

Interpretación

Se determina que en la empresa las malas relaciones entre los trabajadores aportan a la desconfianza y poco empoderamiento del personal con la organización, creando un clima laboral insatisfactorio y bajo desempeño, un menor porcentaje expresa que la calidad de vida de los trabajadores es deficiente lo que se ve reflejado con el ausentismo a sus puestos de trabajo.

4.2. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a 31 personas del Área operativa, pertenecientes al Departamento Administrativo.

Pregunta N°1: ¿Ha sentido algún malestar, tensión, nerviosismo, afectando en las relaciones de trabajo, dificultando la integración laboral?

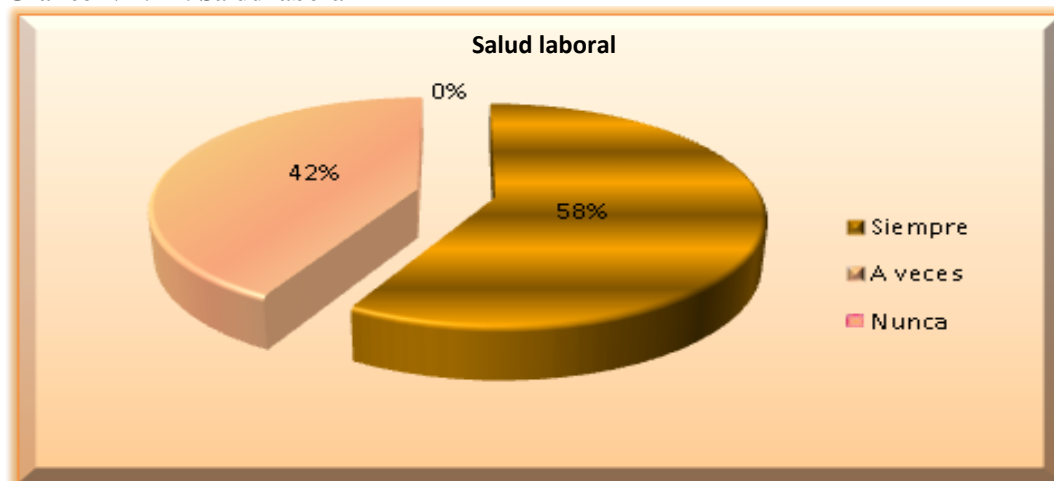
Tabla N°4. 11: Salud laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	58%
A veces	13	42%
Nunca	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 11: Salud laboral



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 58% expone que ha sentido malestar y tensión al momento de realizar sus funciones; mientras el 42% manifiesta que la tensión y malestar afectan en las relaciones de trabajo dificultando la integración laboral.

Interpretación

Se determina que siempre los trabajadores padecen de tensión, malestar y nerviosismo en sus lugares de trabajo induciendo malas relaciones laborales y dificultando su desempeño óptimo, un menor porcentaje menciona que a veces dichos riesgos impiden su cumplimiento de tareas eficaces y eficientes aumentando los niveles de ausentismo laboral.

Pregunta N°2: ¿El estrés en su lugar de trabajo afecta a la cultura organizacional y cumplimiento de funciones, limitando las relaciones con sus compañeros de trabajo?

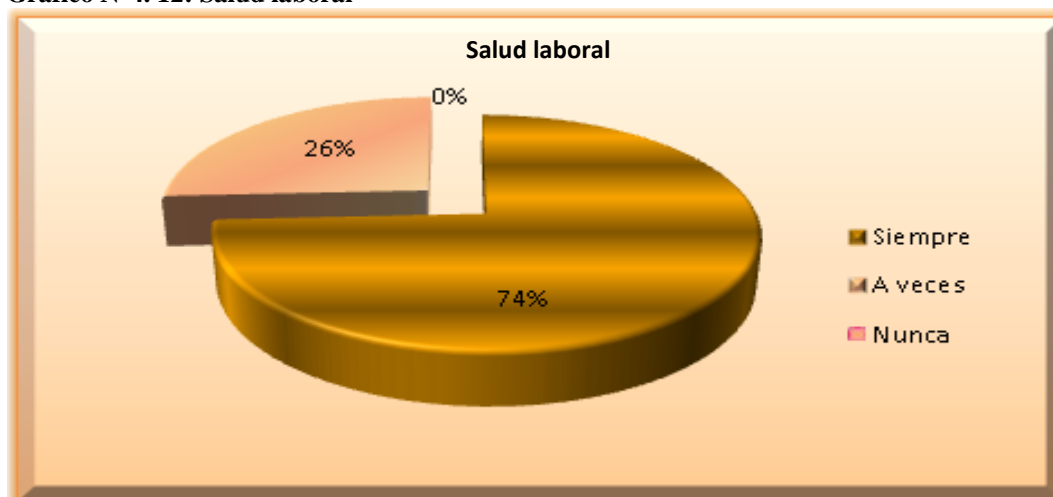
Tabla N°4. 12: Salud laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	74%
A veces	8	26%
Nunca	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 12: Salud laboral



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 74% expone que el estrés laboral afecta directamente a la cultura organizacional; mientras el 26% manifiesta que el bajo cumplimiento de funciones se ve reflejado por la existencia de agentes estresores.

Interpretación

Se determina que el estrés es un factor psicosocial muy frecuente que siempre afecta a la salud de los trabajadores provocando malas relaciones interpersonales lo cual afecta a la cultura organizacional y al desempeño de cada colaborador; un menor porcentaje expone que a veces el estrés afecta en el cumplimiento de tareas eficientes y en a autorrealización del personal.

Pregunta N°3: ¿Considera usted que el liderazgo favorece en la credibilidad, manejo de conflictos y resolución de problemas?

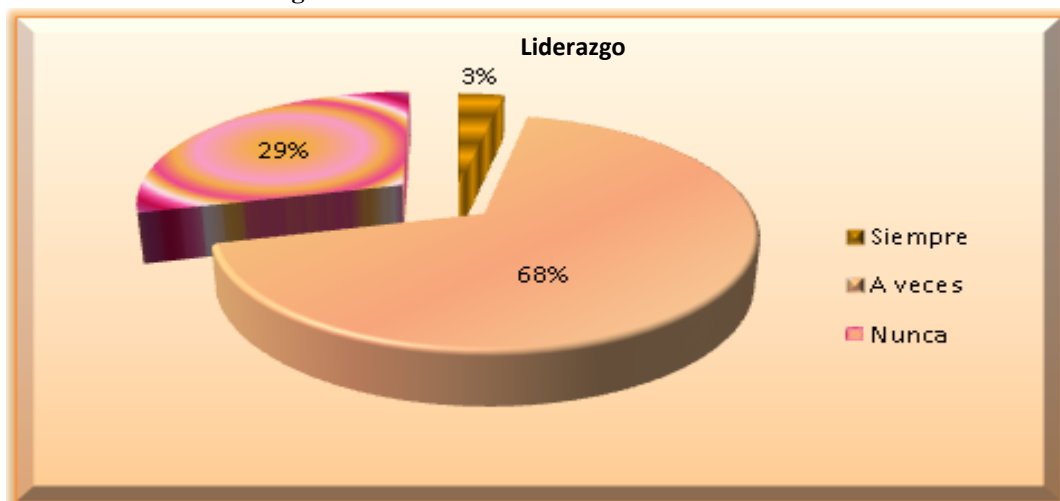
Tabla N°4. 13: Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3%
A veces	21	68%
Nunca	9	29%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 13: Liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 68% expone que no existe un buen liderazgo; un 29% manifiesta que el liderazgo es deficiente; y un 3% expresa que el liderazgo ayuda a resolver indiferencias entre compañeros.

Interpretación

Se determina que solo a veces el liderazgo ayuda a que los trabajadores se empoderen con la organización y exista credibilidad, un menor porcentaje opina que nunca reciben apoyo de los superiores para resolver inconvenientes y poder desempeñarse satisfactoriamente; y un escaso porcentaje manifiesta que si existe ayuda y apoyo de un líder para resolver problemas.

Pregunta N°4: ¿Opina usted que el liderazgo fortalece el trabajo en equipo eficiente e integrador, aportando en el cumplimiento de metas, objetivos y en la productividad?

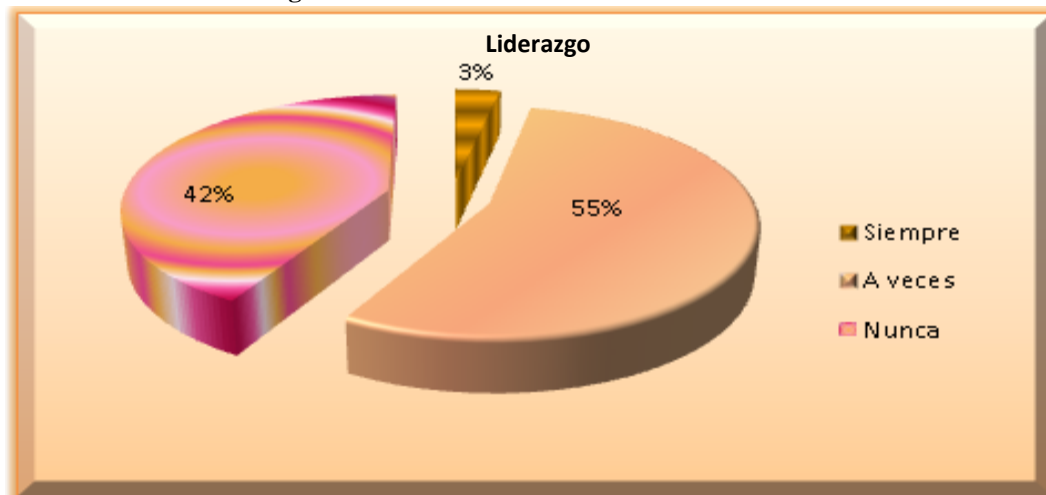
Tabla N°4. 14: Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3%
A veces	17	55%
Nunca	13	42%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 14: Liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 55% expone que en la empresa el trabajo en equipo no se fortalece de manera adecuada impidiendo el cumplimiento de metas; mientras el 42% manifiesta la inexistencia de trabajo en equipo; y un 3% aporta que si se fortalece el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.

Interpretación

Se determina que la mayoría de encuestados expresa que no existe una buena fomentación para la existencia de trabajo en equipo y sinergia empresarial con el objetivo de cumplir metas y alcanzar altos estándares de productividad; un menor porcentaje opina que si existe el trabajo en equipo cuando se realizan las tareas.

Pregunta N°5: ¿Piensa que el trabajo se organiza pensando en las personas, dando beneficios para los trabajadores como para la empresa, reduce el ausentismo y mejora la gestión de los recursos personales?

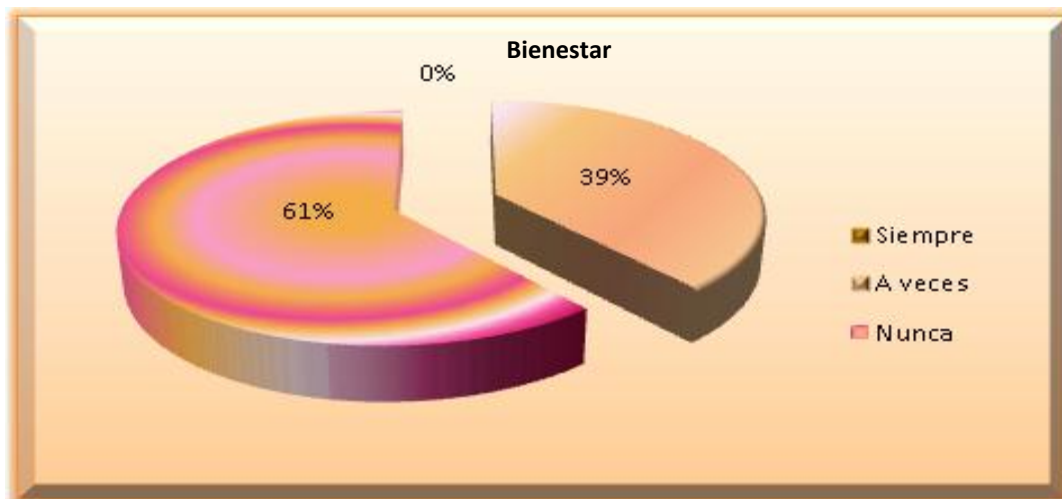
Tabla N°4. 15: Bienestar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	12	39%
Nunca	19	61%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 15: Bienestar



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 61% expone que el trabajo no se organiza pensando en el personal; el 39% manifiesta que no se reduce el ausentismo laboral.

Interpretación

Se determina que en su mayoría los trabajadores nunca obtienen beneficios tanto personales como con la organización, se ve acrecentado el nivel de ausentismo laboral ya que el trabajo y la designación de funciones no es organizado; un menor porcentaje expone que solo a veces se toma en cuenta los intereses de los trabajadores y por esta razón el ausentismo es una de las opciones a la que más recurren los trabajadores.

Pregunta N°6: ¿Los costes laborales en la empresa se ven afectados por accidentes de trabajo, generando un escaso rendimiento e insuficiente productividad; incrementando los niveles de ausentismo laboral?

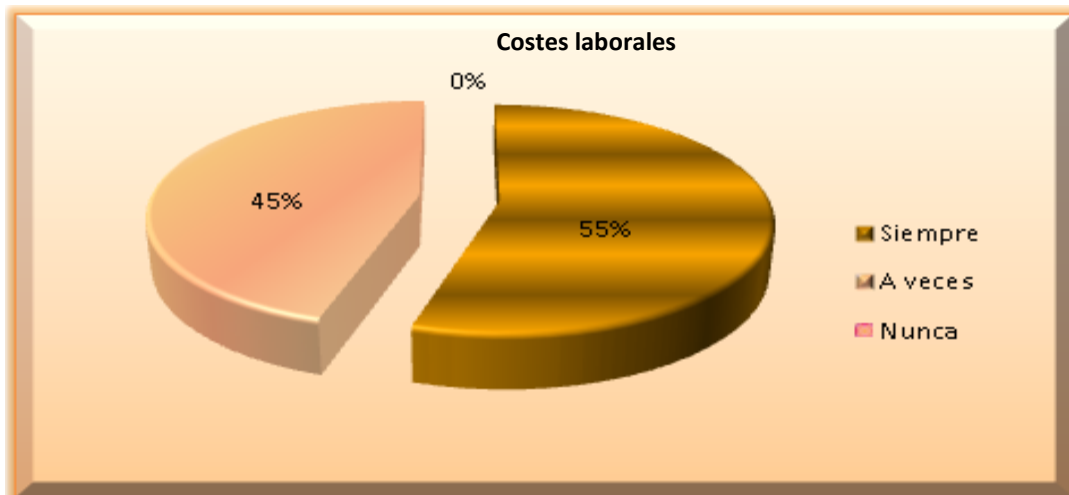
Tabla N°4. 16: Costes laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	55%
A veces	14	45%
Nunca	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 16: Costes laborales



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 55% expone que los costes laborales en la organización se han dado debido a los accidentes de trabajo; mientras el 45% manifiesta que existe bajo rendimiento en las tareas e insuficiente productividad.

Interpretación

Se determina que en la empresa existen costes laborales muy frecuentemente debido a los accidentes de trabajo que sufren los colaboradores al momento de realizar sus funciones y al no existir medidas de seguridad que prevengan los riesgos psicosociales; por otro lado un menor porcentaje menciona que a veces el bajo rendimiento y desempeño acrecienta la baja productividad de la empresa.

Pregunta N°7: ¿En la empresa el personal demuestra seguridad, confianza y capacidad para afrontar responsabilidades, tomar decisiones, emitir juicios de valor y solucionar problemas en diferentes situaciones?

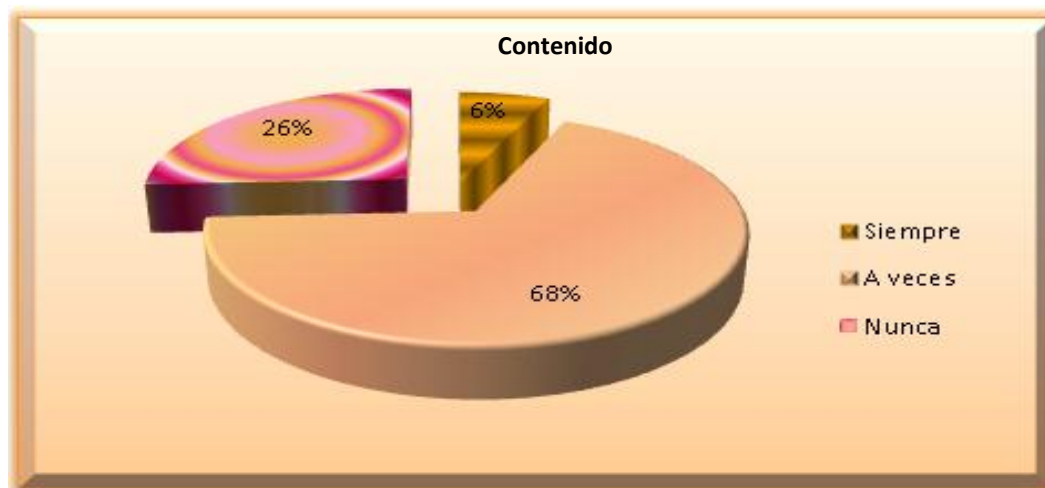
Tabla N°4. 17: Contenido

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	6%
A veces	21	68%
Nunca	8	26%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 17: Contenido



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 68% expone que no tienen la libertad de expresar sus opiniones; mientras el 26% manifiesta que sus juicios de valor no son tomados en consideración y un 6% expone que se siente seguro al opinar.

Interpretación

Se determina que en la empresa a veces el personal no es tomado en cuenta para tomar decisiones que aporten beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa, lo cual repercute en la seguridad, autoestima y confianza de los colaboradores hacia sí mismos y con los demás; un menor porcentaje manifiesta que no tienen la capacidad para afrontar responsabilidades.

Pregunta N°8: ¿Cree usted que en la empresa el trabajo es dividido, es insuficiente el uso de habilidades creando incertidumbre, inseguridad y desconfianza en el cumplimiento de funciones?

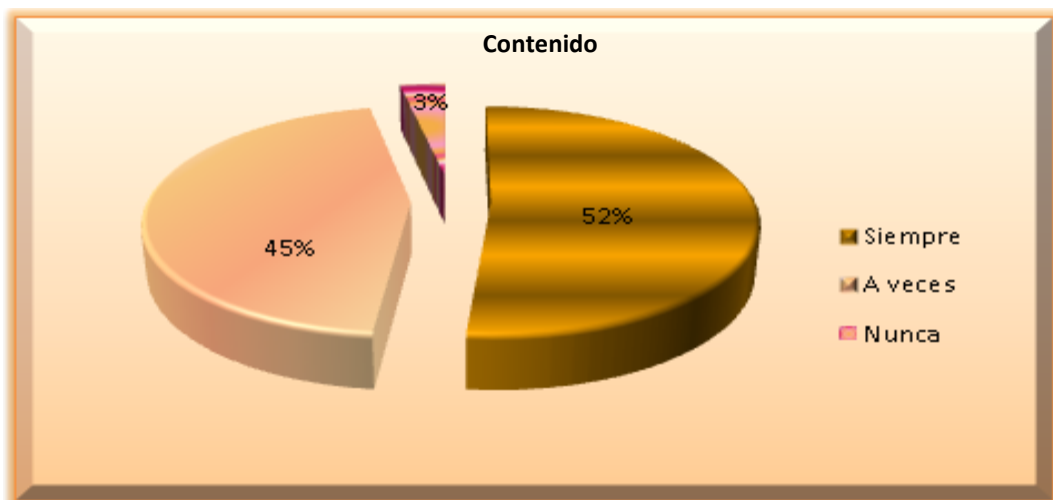
Tabla N°4. 18: Contenido

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	52%
A veces	14	45%
Nunca	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 18: Contenido



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 52% expone que no se toma en consideración las habilidades de los trabajadores; mientras el 45% manifiesta que existe desconfianza e inseguridad; y un 3% expone que el trabajo es bien dividido.

Interpretación

Se determina que en la empresa el trabajo siempre es dividido dejando en segundo plano las habilidades de los colaboradores generando en ellos desconfianza provocando su bajo desempeño; un menor porcentaje opina que solo a veces se toma en cuenta sus conocimientos; mientras que un bajo porcentaje expresa lo contrario y menciona que si se toman en cuenta sus habilidades.

Pregunta N°9: ¿Considera usted que en la empresa la comunicación, los niveles de apoyo, la definición de tareas ayuda al cumplimiento de objetivos organizacionales y a la disminución del ausentismo laboral?

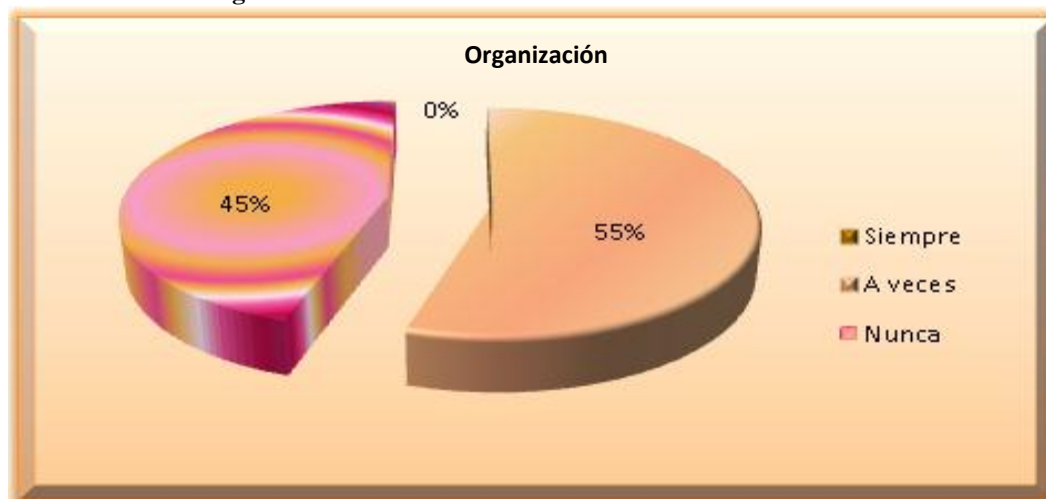
Tabla N°4. 19: Organización

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	17	55%
Nunca	14	45%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 19: Organización



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 55% expone que los niveles de apoyo son escasos y que la comunicación es deficiente al momento de delegar funciones; mientras el 45% manifiesta que existe un bajo cumplimiento de objetivos organizacionales debido al mal establecimiento de tareas y escasa comunicación.

Interpretación

Se determina que en la empresa no existe una correcta comunicación y la definición de tareas no es compartida satisfactoriamente; un menor porcentaje pero muy relevante expresa que nunca existe apoyo para cumplir las metas y objetivos organizacionales.

Pregunta N. 10: ¿En la empresa la organización del trabajo favorece en la salud, seguridad y bienestar, encontrando un equilibrio entre la adaptación de la capacidad productiva a la demanda y calidad de vida de los trabajadores?

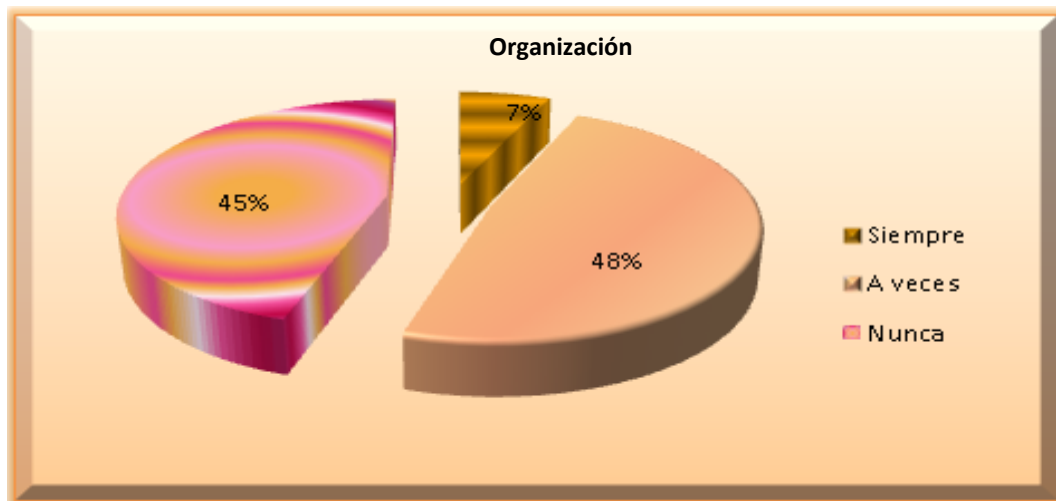
Tabla N°4. 20: Organización

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7%
A veces	15	48%
Nunca	14	45%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Gráfico N°4. 20: Organización



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Análisis

Del 100% de encuestados, el 48% expone que las relaciones con sus compañeros no son placenteras; mientras el 45% manifiesta que no existe bienestar laboral; y un 7% expresa que si existe un beneficio en la capacidad productiva.

Interpretación

Se determina que en la empresa a veces las relaciones interpersonales ayudan en la seguridad de los trabajadores; un menor porcentaje opina que nunca existe bienestar laboral y un menor aporta que si existe calidad de vida laboral.

4.3. Verificación de la Hipótesis

4.4. Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H₀: Los riesgos psicosociales no inciden en el ausentismo laboral.

Hipótesis alternativa:

H₁: Los riesgos psicosociales si inciden en el ausentismo laboral.

4.5. Modelo Matemático

H₀: O = E

H_a: O ≠ E

Dónde:

X_c^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

4.6. Modelo Estadístico

$$X_c^2 = \Sigma \frac{(O-E)^2}{E}$$

4.6.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Grados de libertad

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

$$Gl = (4-1) * (3-1)$$

$$Gl = (3) * (2)$$

$$Gl = 6$$

$$Gl = 12.59$$

Tabla N°4. 21: Tabla estandarizada de la Distribución del Chi Cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Para un nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 12.59 grados de libertad, se acepta la hipótesis nula H_0 si el valor de χ^2 es \leq menor o igual al valor de χ^2 tabular caso contrario si el valor de χ^2 es \geq mayor, se la rechazará y se aceptará la hipótesis alterna H_1 .

4.7. Recolección de datos y cálculos estadísticos

Frecuencia Observada

Tabla N°4. 22: Frecuencias observadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS			
	Siempre	A veces	Nunca	Total
Pregunta 1. ¿Considera usted que el trabajador ha sentido malestar, tensión, nerviosismo, afectando en las relaciones de trabajo, dificultando la integración laboral?	20	18	0	38
Pregunta 2. ¿El estrés en su lugar de trabajo afecta a la cultura organizacional y cumplimiento de funciones, limitando las relaciones con sus compañeros de trabajo?	26	12	0	38
Pregunta 6. ¿Los costes laborales en la empresa se ven afectados por accidentes de trabajo, generando un escaso rendimiento e insuficiente productividad; incrementando los niveles de ausentismo laboral?	19	19	0	38
Pregunta 9. ¿Cree usted que en la empresa la comunicación, los niveles de apoyo, la definición de tareas ayuda al cumplimiento de objetivos organizacionales y a la disminución del ausentismo laboral?	0	22	16	38
TOTALES	65	71	16	152

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Frecuencia Esperada

Tabla N°4. 23: Frecuencias esperadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS			
	Siempre	A veces	Nunca	Total
Pregunta 1. ¿Considera usted que el trabajador ha sentido malestar, tensión, nerviosismo, afectando en las relaciones de trabajo, dificultando la integración laboral?	16.25	17.75	4	38
Pregunta 2. ¿El estrés en su lugar de trabajo afecta a la cultura organizacional y cumplimiento de funciones, limitando las relaciones con sus compañeros de trabajo?	16.25	17.75	4	38
Pregunta 6. ¿Los costes laborales en la empresa se ven afectados por accidentes de trabajo, generando un escaso rendimiento e insuficiente productividad; incrementando los niveles de ausentismo laboral?	16.25	17.75	4	38
Pregunta 9. ¿Cree usted que en la empresa la comunicación, los niveles de apoyo, la definición de tareas ayuda al cumplimiento de objetivos organizacionales y a la disminución del ausentismo laboral?	16.25	17.75	4	38
TOTALES	65	71	16	152

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

4.8. Cálculo de X^2_c

Tabla N°4. 24: Cálculo de X^2_c

FO	FE	(Fo - Fe)	(O - E) ²	(FO - FE/FE) ²
20	16.25	3.75	14.06	0.87
18	17.75	0.25	0.06	0.003
0	4	-4	16	4
26	16.25	9.75	95.06	5.85
12	17.75	-5.75	33.06	1.86
0	4	-4	16	4
19	16.25	2.75	7.56	0.47
19	17.75	1.25	1.56	0.09
0	4	-4	16	4
0	16.25	-16.25	264.06	16.25
22	17.75	4.25	18.06	1.02
16	4	12	144	36
152	152			X^2_c 74.41

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

4.9. Zona de rechazo de la hipótesis nula

Tabla N°4. 25: Distribución Chi Cuadrado X^2_c

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Tenemos, el valor tabulado de X^2 con 6 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,59 (valor encontrado en la tabla de: Puntos porcentuales de la distribución X^2)

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 74,41

Valor de la tabla: 12,59

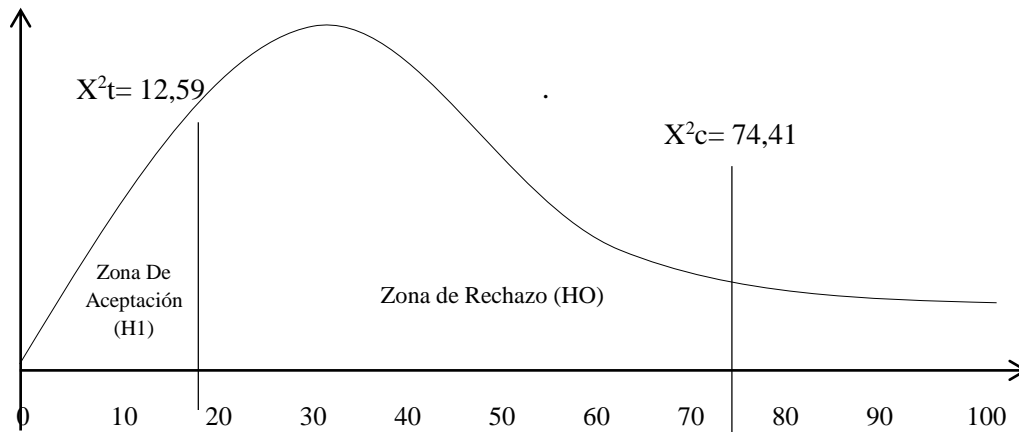
Es decir:

Chi cuadrado real 74,41

Chi-cuadrado teórico 12,59

Zona de rechazo de la hipótesis nula

Gráfico N°4. 21: Zona de aceptación de la Hipótesis



Elaborado por: Lizeth Caicedo Caicedo García, 2015

4.10. Decisión Estadística

Con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad la X^2_c es de 74.41 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X^2_t que es de; 12.59 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_a): “Los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua”.

El Chi cuadrado real 74,41 es mayor que el chi cuadrado teórico, 12,59 por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “Los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se concluye que en la empresa los trabajadores desconocen los riesgos psicosociales, incrementando el ausentismo laboral, limitando la integración, la productividad condicionando el ambiente laboral; lo cual contribuye a la deficiente relación interpersonal de los trabajadores y a un clima laboral pobre e inestable.
- Se establece que los efectos producidos por los riesgos psicosociales son el estrés laboral, la inseguridad, la desconfianza, la incertidumbre, el bajo rendimiento laboral y escasa productividad; provocando estrés laboral y varias enfermedades que afecta a la salud de los trabajadores impidiendo el cumplimiento de funciones y acrecentando los niveles de ausentismo laboral.
- Se determina que el nivel de ausentismo laboral es alto debido a que desfavorece la productividad, el cumplimiento de metas y objetivos empresariales, incrementando los costes laborales para la empresa debido a la suplementación de personal y al pago de los accidentes laborales, siendo inexistentes las medidas de prevención de los riesgos psicosociales.
- Se determinó la ausencia de un documento que permita analizar los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua afectando en el cumplimiento de funciones y condicionando el cumplimiento de objetivos.

5.2. Recomendaciones

- Establecer un programa de capacitación en donde se brinde información acerca de los tipos de riesgos psicosociales y de los efectos que causan en los trabajadores como enfermedades psicosomáticas y psicológicas para de esta manera disminuir el nivel de ausentismo laboral y contribuir a la productividad e integración empresarial.
- Lograr que exista seguridad, confianza y calidad laboral en los colaboradores del departamento, mediante un estudio minucioso de los riesgos psicosociales existentes en cada una de las áreas en donde se desempeñan los trabajadores; de esta forma se logrará un incremento notable en el desempeño individual y grupal de los integrantes, evitando el surgimiento de enfermedades reduciendo el nivel de ausentismo que aqueja mucho a la organización en general.
- Brindar charlas acerca de la prevención de los riesgos psicosociales para fortalecer la productividad, lograr un óptimo cumplimiento de metas y objetivos empresariales, limitando los costes laborales de la empresa por pago de accidentes y suplementación de personal.
- Elaborar un documento que permita ampliar los conocimientos específicos sobre los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Título

Guía de actividades didácticas para fortalecer la prevención de riesgos psicosociales y disminuir el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate de la provincia de Tungurahua.

6.1. Datos informativos

Unidad ejecutora

Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

Beneficiarios

Beneficiarios directos

Área Administrativa y Área Operativa del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

Beneficiarios indirectos

Autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

Personal de los demás departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

Población del Cantón Patate.

Ubicación

País:	Ecuador
Región:	Sierra
Provincia:	Tungurahua
Cantón:	Patate
Parroquia:	Patate

Equipo técnico responsable

Director: Alcalde Lic. Medardo Chilibinga

Investigadora: Lizeth Carolina Caicedo García

6.2. Antecedentes de la Propuesta

Una vez realizada la investigación se llegó a determinar que en la empresa los trabajadores desconocen los riesgos psicosociales, incrementando el ausentismo laboral limitando la integración, la productividad condicionando el ambiente laboral.

Los efectos producidos por los riesgos psicosociales son el estrés laboral, la inseguridad, la desconfianza, la incertidumbre, el bajo rendimiento laboral y escasa productividad; esto provoca malestar y varias enfermedades que afecta a la salud de los trabajadores impidiendo un óptimo desempeño en sus áreas de trabajo; provocando y acrecentando los niveles de ausentismo laboral.

Los niveles de ausentismo laboral van acrecentando cada vez más en el departamento afectando en la productividad y en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales; incrementando los costes laborales para la empresa debido a la suplementación de personal y al pago de los accidentes que sufren los

trabajadores debido a la inexistencia de medidas preventivas de los riesgos psicosociales.

En la empresa es inexistente un documento, manual, guía, informe, artículo relacionado con los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

6.3. Justificación

La presente propuesta es de gran **utilidad** para la empresa ya que tiene su trascendencia en la elaboración, socialización, evaluación de una guía de actividades didácticas que fortalecerá la prevención de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

La guía de actividades didácticas para prevenir los riesgos psicosociales es de **importancia teórica práctica** porque las técnicas y actividades a realizar mejoran los conocimientos, las aptitudes, las destrezas y las habilidades de los trabajadores para desempeñar su trabajo efectivamente; de igual manera con un óptimo liderazgo, una comunicación eficaz y con el fortalecimiento del trabajo en equipo se podrá cumplir las metas y objetivos empresariales, logrando el decaimiento del nivel de ausentismo laboral.

La propuesta resalta su **impacto** en la prevención de los riesgos psicosociales beneficiando a la salud y bienestar del personal brindándoles seguridad e higiene en sus lugares de trabajo disminuyendo el estrés y la tensión que se genera habitualmente en el campo laboral del departamento afectando al desempeño y productividad laboral.

La propuesta es **factible**, la investigadora posee el apoyo incondicional de autoridades y trabajadores del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate; además existe el factor humano, técnico, tecnológico para su realización.

6.4. Objetivos

6.4.1. Objetivo General

Elaborar una guía de actividades didácticas que fortalecerá la prevención de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

6.4.2. Objetivos Específicos

Planificar una guía de actividades didácticas que fortalecerá la prevención de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

Ejecutar las actividades de la guía de actividades didácticas que fortalecerá la prevención de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

Evaluar los logros alcanzados con la aplicación de Guía de actividades didácticas que fortalecerá la prevención de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

6.5. Análisis de factibilidad

La elaboración de la guía de actividades didácticas que fortalecerá la prevención de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua, es factible porque la investigadora posee conocimientos y habilidades relacionados con la prevención de riesgos psicosociales atribuyendo a la disminución del ausentismo laboral.

Además es trascendental manifestar que para la efectivización de la presente propuesta existe el apoyo de los trabajadores del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

6.5.1. Factibilidad Política

Considerando que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, se rige principalmente por reglamentos establecidos en la Constitución Política de la República, resaltando que la guía de actividades didácticas para la prevención de riesgos psicosociales conlleva a la disminución de los niveles de ausentismo laboral que suceden en el departamento.

6.5.2. Factibilidad técnica

La elección de las actividades para la prevención de riesgos psicosociales responden al conocimiento de los tipos de riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud de los empleados, fortaleciendo la seguridad y confianza dentro de su lugar de trabajo desarrollando sus competencias y aprovechando sus habilidades para lograr un buen desempeño y productividad.

6.5.3. Factibilidad Tecnológica

Para llevar a cabo las actividades de la guía didáctica para la prevención de riesgos psicosociales es importante el empleo de la tecnología actualizada, posibilitando el desarrollo del conocimiento de cada uno de los trabajadores, explotando sus competencias al momento de manejarse con la maquinaria para realizar su trabajo.

6.5.4. Factibilidad Organizacional

En el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua, es importante la aplicación de una guía de actividades didácticas que fortalecerá la prevención de riesgos psicosociales que disminuirá el ausentismo laboral y que ayudará a evitar el suceso de accidentes y enfermedades laborales.

6.5.5. Factibilidad de Equidad de género

Las actividades a realizarse en la guía didáctica de prevención de los riesgos psicosociales serán factibles y desarrolladas tanto como para el género masculino como para el género femenino dado a que los posibles accidentes y enfermedades están expuestos para todos, y el de ausentismo laboral es mixto.

6.5.6. Factibilidad Legal

El Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate está fundamentada en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo:

Art. 33 “garantiza a los trabajadores el derecho de ejercer un trabajo saludable, lo cual se ve respaldado por la normativa legal vigente. En el Título VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo Sexto, Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución” También está fundamentada en el Reglamento de seguridad e higiene del trabajo:

La Resolución 172 fue creada con la finalidad de: “normar aspectos en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo se refiere, teniendo como principales objetivos la prevención de riesgos laborales, en cuanto a accidentes y enfermedades profesionales; servir de guía para que los empleadores elaboren para sus respectivas empresas el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene”

6.6. Fundamentación Científica

En la fundamentación científica se toma como base las actividades didácticas de la guía, para prevenir los riesgos psicosociales contribuyendo a la disminución del ausentismo laboral, basada en otras ciencias como: ambiente de trabajo, salud laboral, liderazgo, bienestar laboral, fundamentación Legal.

6.7. Fundamentación Técnica

La fundamentación técnica de la guía toma como base las características, importancia de la guía, y estructura de la misma.

6.8. Guía Didáctica

La guía didáctica es una síntesis, ordenada, sistemática, jerarquizada de actividades que promueve la integración de contenidos, fortaleciendo conocimientos para la prevención de accidentes laborales y otros riesgos psicosociales en las diferentes funciones que desempeñan los trabajadores.

6.8.1. Objetivo de la guía didáctica

Elaboración de actividades didácticas para prevenir los riesgos psicosociales y fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo disminuyendo los niveles de ausentismo laboral.

6.8.2. Características de la guía didáctica

Son características de la guía didáctica las siguientes:

- Establece indicaciones generales para su realización.
- Contiene contenido didáctico.
- Orienta a tomar decisiones correctas en caso de peligro.
- Conlleva al análisis y reflexión enfocándose en la prevención de riesgos psicosociales.

**GUÍA
DE ACTIVIDADES
DIDÁCTICAS PARA
FORTALECER LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS
PSICOSOCIALES Y
DISMINUIR
EL AUSENTISMO**





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial

PROPUESTA:

GUÍA DE ACTIVIDADES DIDÁCTICAS PARA FORTALECER LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL

Autora: Lizeth Carolina Caicedo García

Tutora: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

AMBATO – ECUADOR

2016

ACTIVIDAD N. 1

Título: ¿Qué es un accidente de trabajo?

Objetivo: Conocer e identificar los accidentes laborales.

Beneficiarios: Área Administrativa y Área Operativa del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

Duración: 15 minutos

Recursos: Líder, oficina con mesas disponibles, implicados.

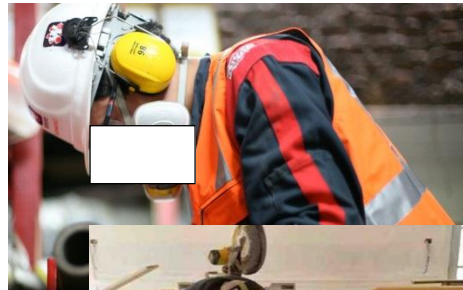
Actividad:

¿Qué es un accidente laboral?

Un accidente laboral es cuando un trabajador sufre una lesión como consecuencia de trabajo que realiza y que puede poner en peligro su vida o la de las personas que le rodean.

Muchos accidentes **son ocasionados por los riesgos que existen en el entorno** y otros **son provocados por nosotros mismos**, ya que hacemos cosas que sin querer pueden lastimarnos o lastimar a alguien más.

Identificar los accidentes de trabajo. Escribe una paloma ✓ en las situaciones seguras y un tache ✗ en las situaciones peligrosas.



¿Qué acciones le corresponde realizar a usted para evitar alguno de esos accidentes?

.....
.....

¿Qué acciones les corresponde realizar a los directivos del departamento para evitar alguno de estos accidentes?

.....
.....

Formar equipos de 4 o 5 integrantes, cada equipo elegirá un lugar diferente de trabajo y registrará sus observaciones:

Describir las características de ese lugar:

.....
.....

¿Qué actividades realizan ahí?

.....
.....

¿Qué objetos usan?

.....
.....

¿Qué tipos de accidentes podrían ocurrir?

.....
.....

¿Cómo se podrían evitar esos accidentes?

.....
.....

ACTIVIDAD N. 2

Título: Señales de seguridad y su uso

Objetivo: Conocer las señales de seguridad y su utilidad para prevenir los riesgos psicosociales.

Beneficiarios: Área Administrativa y Área Operativa del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

Duración: 20 minutos

Recursos: Líder, oficina con mesas disponibles, implicados.

Actividad:

Las señales de seguridad y su uso

Hay señales de seguridad que informan sobre los riesgos y las acciones que debemos realizar para evitar accidentes en nuestro lugar de trabajo.

Algunos ejemplos se muestran en el siguiente cuadro:

Información	Prevención	Prohibición	Obligación
a. 	b. 	c. 	d. 
e. 	f. 	g. 	h. 
Color: verde o rojo. Figura geométrica: cuadrado o rectángulo.	Color: amarillo. Figura geométrica: triángulo.	Color: rojo. Figura geométrica: círculo con una diagonal.	Color: azul. Figura geométrica: círculo.

Relacione las señales de seguridad con las siguientes situaciones, coloque el inciso que corresponda en el recuadro vacío.



ACTIVIDAD N. 3

Título: Prevención de incendios

Objetivo: Conocer cómo prevenir un incendio en el lugar de trabajo.

Beneficiarios: Área Administrativa y Área Operativa del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

Duración: 20 minutos

Recursos: Líder, oficina con mesas disponibles, implicados.

Actividad:

¿Cómo prevenir un incendio?

Formar equipos de 4 ó 5 integrantes, cada equipo supondrá que ha ocurrido un incendio, y responderán las siguientes preguntas:

¿Dónde ocurrió el incendio?

.....

¿Qué ocasionó el incendio?

.....

¿Hubo lesionados?, en caso afirmativo, ¿cuántos fueron?

.....

¿Qué acciones se deben realizar para evitar incendios en ese lugar?

.....

¿Qué otras situaciones pueden provocar incendios en ese lugar?

.....

ANTES de un incendio

-  1. Identifica las rutas de evacuación así como: Las salidas principales y alternas verificando que estén libres de obstáculos.
-  2. Evita almacenar productos inflamables o usarlos sin la supervisión de un adulto.
-  3. Mantén y verifica constantemente el buen estado de las instalaciones de luz y gas.
No sustituyas los fusibles por alambres o monedas.
-  4. No sobrecargues las conexiones eléctricas.
Por ningún motivo juegues con agua cerca de las instalaciones eléctricas.
-  5. Identifica la ubicación de los extintores. Solicita la orientación necesaria para usarlos de manera apropiada.
-  7.
-  6.

DURANTE un incendio

-  1. Identifica la fuente del incendio y retírate de la zona de riesgo.
-  2. Conserva la calma y emite la alarma.
-  3. Si hay humo, tapate la nariz y boca con un pañuelo, de preferencia mojado y gatea hacia la salida.
-  4. Dirígete a las zonas externas de menor riesgo. Recuerda: ¡No corral, ¡No gritar! y ¡No empujar!.
-  5. Ten a la mano los teléfonos de emergencias.
Bomberos:.....
Cruz Roja:.....
Emergencias SSP:.....
-  6. Solicita vía telefónica el auxilio de la estación de bomberos.
-  7. Sigue las instrucciones de los bomberos o brigadistas de protección civil.

ACTIVIDAD N. 4

Título: Agentes nocivos

Objetivo: Conocer que son los agentes nocivos, y que repercusiones tienen para la salud.

Beneficiarios: Área Administrativa y Área Operativa del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

Duración: 15 minutos

Recursos: Líder, oficina con mesas disponibles, implicados.

Actividad:

¿Qué son los agentes nocivos?

Los agentes nocivos son aquellos que pueden afectar a nuestro organismo y están presentes en cualquier lugar y en su mayoría en el lugar de trabajo.

Entre los agentes nocivos tenemos los físicos, como el exceso de ruido y las vibraciones, la mala iluminación, la falta de ventilación, y el exceso de calor o de frío.

También, se consideran como agentes nocivos a las sustancias químicas en forma de polvos, gases y líquidos, y a los biológicos, como virus, bacterias y otros microbio.

Formar parejas y buscar en la sopa de letras los siguientes agentes nocivos:

Ruido, Vibraciones, Iluminación, Ventilación, Calor, Frío, Polvos, Gases, Líquidos, Virus, Bacterias, microbios



A O L L D R G I L U M I N A C I O N S D
R U E D L O I H B N M P O U H G F L E L
A C A E A E G L J I T P C O E C C Q A D
R A O S V I R U S D E O O S A L O Ñ C N
U U L T U X N A N G T C L L O V E I S S
S X I B N F T T L I O C X V V U A L D O
R V E D W E R Y U I B O P Ñ O O H G O D
B N T E O V G A S E S M H S E S S O A I
G O R A S D F G H H J K A Ñ B X C V V U
T I E V B N M Q W E R I Y A I O P S E Q
Y C D C A L O R R E R L C X J U E E I I
U A N M N B V C X E Z T S F G N L Ñ T L
I L H P O I U Y T R E W S Q O Ñ L K J H
J I U B A A R C R R B A N I H J G F J K
N T T T R E A Y I I O U C O L U P D F V
V N G F X B V A B B O A N K O F R I O X
D E N X D E S S D V R U Y I O P V D F B
R V J D M I C R O B I O S U I O P L R E
T V T C A S V E I N G R Y U O I P E R V
B G A V B N M V E D C R F V Y H N A E I

Ahora asocien los agentes identificados con la ilustración de la siguientes páginas, anotándolos en los espacios en blanco.



BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, C. E. (2010). *Axiología y Aplicación de valores en la empresa moderna*. Méjico, Distrito Federal: Ruiz.
- Aguilar, C. E. (2014). *Filosofía del trabajo* (Vol. 1). Quito, Ecuador: Gáfica Ruiz.
- Albrecht, K. (1979). *Stress and the Manager*. Estados Unidos.
- Aparicio, V. A. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*. México: Segunda edición.
- Arenas, F. (2013). *Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso con el Trabajo*. Cali, Colombia: Salud y Trabajo.
- Belch, M. (2005). *Psicología Industrial* (Sexta ed.). México, Distrito Federal: McGraw-Hill.
- Boada, G. (2005). *El Absentismo Laboral como Consecuencia de Variables Organizacionales* (Vol. 17).
- Bossa, N. (2007). *Factores de Riesgos Psicosociales en la Industria de Santa Fé*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Cevallos, R. (2011). *Prevención de Riesgos Laborales para Psicólogos*. Madrid, España: Atienza.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava Edición ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento Organizacional* (2da ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, México: McGraw-Hill.
- Cox, T. G.-G. (2000). *Research on work-related stress*. (E. A. Work., Ed.) Luxembourg, Europe: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y el Conocimiento* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Décimoprimera Edición ed.). México: Prentice Hall.

- Fernandez, R. (2012). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la Organización del Trabajo*. Alicante, España: Club Universitario.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
- Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para Considerar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus Consecuencias en la Salud Pública* (Vol. 83). Madrid, España: Rev. Esp. Salud Pública.
- Gonzales, R. (2011). *Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales*. España: Thomson Editores Spain.
- Hernández, A. (2003). *Seguridad e Higiene Industrial*. México: Limusa Noriega.
- Levi, L. (1998). *Factores Psicosociales y de Organización*. Madrid, España: Trabajo y Salud.
- Meliá, J. (2013). *Principios Comunes para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Barcelona, España: Trabajo y Salud.
- Molinera, J. (2006). *Absentismo Laboral* (Segunda Edición ed.). Madrid, España: FC Editorial.
- Moreno, B., & Baez, L. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas*. Madrid, España: Danesa.
- Muchinsky, P. (2001). *Psicología Aplicada al Trabajo* (Sexta ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo* (8va ed.). México: International Thomson.
- OIT. (1984). *Medicina de Trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Ojeda, A. (2008). *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*. (Bomarzo, Ed.) Sevilla, España.
- Ramirez, C. (2005). *Seguridad Industrial: Un Enfoque Integral*. México, México: McGraw-Hill .
- Robledo, F. (2009). *Condiciones de Trabajo y Salud*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Rodriguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. México: Thomson.

- Romero, A. (2012). *Control y Gestión de los Riesgos Psicosociales*. México, México: Trabajo y Salud.
- Rubio, E. (2010). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral*. España.
- Samaniego, C. (1988). *Absentismo, Rotación y Productividad*. Madrid, España: Pirámide.
- Varela Valenzuela, L. (2014). *Revista Ciencia & Trabajo* (Vol. 16). Santiago, Chile: Ciencia & Trabajo.
- Vázquez, A. A. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional* (Segunda edición ed.). México.
- Ansoleaga, E. (2013). Medicina y Seguridad de Trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y Estrés percibido*, 10.
- Bórquez, P. (2011). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Ausentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa* , 8.
- Charria, V. H. (2004). Ciencia & Trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo*, 16.
- García, A. J. (2007). Medicina y Seguridad del trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y Estrés percibido*, 10.
- García, M. (2007). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y Estrés percibido*, 10.
- Mesa, R. (2005). Ciencia & Trabajo. *Factores asociados a accidentes, enfermedades y Ausentismo laboral*, 14.
- Smith, T. (2005). Ciencia & Trabajo. *Factores asociados a accidentes, enfermedades y Ausentismo laboral*, 14.
- Torres, A. (2005). Ciencia & Trabajo. *Factores asociados a accidentes, enfermedades y Ausentismo laboral*, 14.
- Vera, A. (1994). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y Estrés percibido*, 10.
- Villalobos, G. (2004). Ciencia & Trabajo. *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción laboral*, 13.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL
PAPER

TEMA:

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL AUSENTISMO LABORAL

Autora: Lizeth Carolina Caicedo García

Tutora: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

AMBATO – ECUADOR

2015

ARTÍCULO ACADÉMICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“Los Riesgos Psicosociales en el Ausentismo Laboral”

Lizeth Carolina Caicedo García
Mónica Narciza López Pazmiño

liz.cg7outlook.es
Octubre 2015 – Marzo 2016

RESUMEN

El presente trabajo se enfoca en el estudio de los riesgos psicosociales resaltando que proceden de deficiencias en el diseño, organización, y gestión del trabajo, produciendo resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, agotamiento, depresión y ausentismo, ocasionando enfermedades, debido a cargas excesivas de responsabilidad, exigencias, contradicciones, inadecuada designación de funciones, insuficiente claridad en la comunicación; limitada participación en la toma de decisiones, conllevando a problemas organizativos que influyen en la eficacia, equilibrio, seguridad y la salud, vinculándose con el inadecuado rendimiento y el desarrollo personal, aumentando problemas de salud como enfermedades cardiovasculares o musculo-esqueléticos; además el incremento del abandono del puesto de trabajo desfavorece en la competitividad, crece la desconfianza, la irresponsabilidad y desacuerdo orientados a la insatisfacción, disminuye el rendimiento, la creatividad, la integración y el reconocimiento al trabajado, perjudicando en la toma de decisiones, obstaculizando el cumplimiento de metas, proyectos, objetivos empresariales, originando conductas competitivas, rutinarias y humillantes, añadiéndose quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes; en la investigación se aplica el enfoque cualitativo y cuantitativo, sobresale la modalidad bibliográfica al emplearse libros, revistas, documentos escritos que favorecen en la redacción del marco teórico, mientras la investigación de campo integra al investigador a la realidad a estudiarse, poniéndose en contacto con la realidad, estableciendo una relación entre las variables; prevalece el nivel descriptivo, se analiza las causas y efectos; explicativo se expone la realidad del problema, empleándose para la verificación de la hipótesis las fórmulas de grados de libertad y el chi cuadrado, fortaleciendo la veracidad y confiabilidad del trabajo, favoreciendo, en el rendimiento al trabajo, en la satisfacción, en las condiciones, capacidades y expectativas de los colaboradores.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, seguridad, salud ocupacional administración de talento humano, ausentismo, clima y cultura.

ARTÍCULO ACADÉMICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“Los Riesgos Psicosociales en el Ausentismo Laboral”

Lizeth Carolina Caicedo García
Mónica Narciza López Pazmiño

liz.cg7outlook.es
Octubre 2015 – Marzo 2016

ABSTRACT

This work focuses on the study of psychosocial risks resulting from deficiencies in the design, organization and management of work, producing negative psychological, physical and social outcomes, such as job stress, burnout, depression and absenteeism, which in turn causes diseases due to excessive loads of responsibility, demands, contradictions, inadequate designation of functions, insufficient clarity in communication; limited participation in decision-making, leading to organizational problems affecting the efficiency, balance, safety and health of workers, which is linked to inadequate performance and personal development, increasing health problems such as cardiovascular and musculoskeletal diseases; furthermore the increase in absenteeism has a negative effect on competitiveness, increases distrust, irresponsibility and disagreement due to dissatisfaction, it also decreases performance, creativity, integration and work recognition, impairing decision-making, hampering the achievement of goals, projects, business goals, creating competitive behavior, routine and humiliating behavior, leading to complaints, protests of unequal treatment, accidents. Qualitative and quantitative research approaches are applied in the study, whilst the literature review favors the construction of a strong theoretical framework by using literature books, magazines and written documents. The field research allows the researcher to be on the ground in contact with reality, establishing a relationship between the variables; the descriptive level prevails: causes and effects are analyzed; as well as the explicative the reality of the problem is exposed, which will be used for the verification of the hypothetical formula of degrees of freedom and the chi square, strengthening the accuracy and reliability of the work, favoring performance at work, satisfaction in the conditions, capabilities and expectations of employees

Keywords: Psychosocial risks, safety, occupational health administration of human talent, absenteeism, climate and culture.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las sociedades buscan optimar los ingresos financieros acrecentando su producción, resaltando la trascendencia del estudio de Los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua., organizando actividades; desempeñando un concluyente número de funciones, acciones y tareas, alcanzando el objetivo deseado, lastimosamente los empleados enfrentan accidentes, incrementando el absentismo, obstaculizando el alcance de la eficiencia, eficacia y productividad.

El desconocimiento de los riesgos psicosociales origina deficientes condiciones de trabajo, estableciendo un ambiente laboral inseguro, incrementando el nivel de ausentismo laboral, afectando en el optimismo y la motivación de logro, desfavoreciendo en la cohesión interna del grupo, coartando la creatividad y capacidades de los trabajadores.

El estrés laboral afecta a la vida laboral de los trabajadores generando consecuencias a nivel físico y mental, baja satisfacción en el trabajo, acoso laboral, provocando inestabilidad, escasa adaptación, baja productividad, acrecentando el ausentismo e influyendo negativamente en la calidad de liderazgo, en los niveles de comunicación y en el desarrollo de habilidades; de la misma manera los ritmos y exigencias de trabajos excesivas, trato inapropiado, deficientes condiciones de trabajo y bajo control y apoyo son agentes estresores que afectan a la seguridad y bienestar de los trabajadores en su puesto de trabajo.

La investigación toma como referentes en el análisis de: Gil-Monte, (2009); Smith TD, (2012); Mesa, (2004); Torres A, (2005); Vera A, (1994); García M, (2007); Juárez García A, (2007); Ansoleaga E, (2013); Bórquez P, (1999); Villalobos G, (2004).

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Investigar la incidencia de los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral de los colaboradores del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar los efectos producidos por los riesgos psicosociales en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

Determinar el nivel de ausentismo laboral de los trabajadores en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

Elaborar un informe relacionado con los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua.

Efectos del estrés en la salud

Los efectos del estrés en la salud son diversos y dependen tanto de las características de las personas, apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como de las características propias del factor de riesgo, el cual induce al individuo en un ciclo de empobrecimiento personal que limita su capacidad de lucha. El estrés surge a partir de la evaluación cognitiva que realiza el sujeto del suceso como de los recursos propios para afrontar dicha situación, la que es considerada como amenazante; las condiciones organizacionales pudieran ser interpretadas como estresores en la medida que se les otorga una connotación negativa a la cual el trabajador no puede hacer frente. (Villalobos, 2004)

De acuerdo con los dos autores el estrés laboral afecta a la salud física y mental de las personas y es apreciada y asimilada de manera distinta por cada uno de los individuos quienes están sometidos a agentes estresores ya sea por las condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, la presión para el cumplimiento de funciones, esto provoca una gran sobrecarga de estrés afectando a su rendimiento y productividad laboral.

Cuando los cambios son impuestos por la organización, sin participación de los trabajadores en la toma de decisiones, los resultados son negativos si los trabajadores percibían el cambio como una amenaza aumentaba el riesgo de sufrir ausencias laborales, estas ausencias están influenciadas por las condiciones laborales, el ambiente organizativo, el estrés, los conflictos laborales, la percepción del rol y el grado de compromiso de los profesionales y de la organización. (Smith, 2005)

El ausentismo laboral es actualmente considerado como uno de los problemas que aqueja a las organizaciones, cuando los trabajadores son sometidos a altos niveles de estrés, y existe una deficiente adaptación al medio laboral, las relaciones interpersonales son pobres, cuando no son incluidos para la toma de decisiones y solución de conflictos, se origina un desinterés por parte del trabajador hacia sus funciones en su lugar de trabajo.

El descontento en el trabajo es la primera causa de ausencia de un trabajador y por lo tanto esta ausencia es una forma de escape o huida a condiciones calificadas negativamente por parte del trabajador, el comportamiento ausentista comprende tres factores como la cultura de ausencia en la organización, las políticas y prácticas organizacionales y las actitudes, valores y metas del empleado. (Torres, 2005)

De acuerdo con el argumento del autor las empresas y los mandos altos deben comprometerse por brindar un clima y una cultura favorable para el bienestar de los trabajadores; para que exista contento y satisfacción al momento de realizar sus funciones y el ausentismo laboral decrezca notablemente influyendo en el óptimo cumplimiento de objetivos y metas tanto personales como empresariales.

Enfermedades derivadas del estrés ocupacional

Las enfermedades derivadas del estrés ocupacional y que se asocian a la exposición a factores psicosociales en el trabajo, son las que actualmente generan mayor preocupación a nivel de la salud, debido a que los factores estresores ocasionan enfermedades psicosomáticas en los trabajadores impidiendo su óptimo desempeño acrecentando el ausentismo laboral. (Charria, 2004)

Argumentando que el ausentismo se produce por enfermedades y accidentes de trabajo; éstas enfermedades que se presentan con mayor frecuencia está el estrés que experimentan los empleados de las organizaciones afectando a la economía de la empresa y al bienestar y calidad de vida de sus integrantes.

METODOLOGÍA

Considerando que el estrés laboral, forma parte de los riesgos psicosociales que perjudican en el desempeño del trabajador, enfatizando en las capacidades del trabajador, mediante la identificación, valoración y control del estrés, limitando la gestión, eficiencia, eficacia, impactando de manera negativa en los trabajadores y en el funcionamiento de la organización, repercutiendo en la productividad, incrementando el ausentismo, el aislamiento, deteriorando la motivación, las relaciones interpersonales, el ambiente laboral; la información fue obtenida mediante la modalidad de campo, apoyándose en información proveniente de la encuesta aplicada, evitando la duplicidad información, sobresale la modalidad bibliográfica apoyándose en diferentes documentos procurando mediante el método científico obtener información relevante para comprender, entender, verificar y aplicar el conocimiento, incluyendo como técnica básica la encuesta, utilizándose como instrumento el cuestionario.

La información obtenida se fundamenta en el campo científico, al fortalecer la búsqueda intencionada del conocimiento desarrollando la indagación; aplicándose un monitoreo que evalúa los juicios propios, para debatir, reafirmar, validar o corregir el razonamiento o resultados restableciendo el conocimiento; los datos

obtenidos fueron sometidos a un análisis estadístico permitiendo la interpretación de resultados, generándose conclusiones relacionadas con los objetivos y preguntas directrices de la investigación.

En los niveles aplicados sobresale el nivel descriptivo, llegando a conocer aspectos predominantes mediante la descripción de las variables, apoyando en la definición y formulación de la hipótesis, extrayendo generalizaciones a través de procesos de análisis y síntesis; la población objeto de estudio constituida por treinta y ocho personas promueve la recolección de información, contribuyendo en la identificación de factores importantes que fueron medidos en forma cualitativa y cuantitativa, aplicándose cálculos que realzan la comprobación de hipótesis, generalizando predicciones .

Se aplicó los niveles exploratorio, explicativo, analizándose los entornos necesarios para la realización de la investigación mediante un proceso metódico y sistemático enfocado a la solución de problemas, dando respuestas a interrogantes que fomentan nuevos conocimientos, identificando posibles variables a estudiar en el futuro, explicando la relación entre las variables mediante un análisis crítico, siendo un referencial de validación de investigaciones relacionadas al tema dentro del contexto, disminuyendo la insatisfacción, la depresión, ansiedad, estrés, aportando en el clima, comportamiento actitudes organizacionales, posteriormente para realizar la evaluación se aplicó una prueba piloto a las autoridades de la empresa, teniendo una población de treinta y ocho personas objeto de estudio.

Para la validación de la hipótesis se utilizó el Alfa de Cronbach, reflejándose resultados positivos para aplicar el instrumento presentado, direccionándose a colaboradores del área administrativa y operativa del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, procediéndose a emplear la encuesta; el día 4 de diciembre de 2015 a las nueve de la mañana con el permiso del señor Alcalde; realizando un análisis crítico, enfocándose en la explicación del estrés en el ausentismo laboral.

La población se conformó por treinta y ocho personas equivalente al cien por ciento detallándose como objeto de estudio siete trabajadores del área administrativa obteniendo el veinte y cuatro por ciento y treinta y uno trabajadores del área operativa dando el setenta y seis por ciento; que desempeñan sus actividades laborales en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

Población	Frecuencia			Porcentaje
	Administrativo	Operativo	Total	
Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.	7	31	38	50%
Total	14	62	76	100%

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Se realiza la operacionalización de la variable independiente: los Riesgos psicosociales con sus dimensiones: salud laboral, liderazgo, bienestar; con sus indicadores: tensión, estrés, resolución de problemas, productividad, beneficios; conllevando a la obtención de los ítems básicos; aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado.

Se efectúa la operacionalización de la variable dependiente: Ausentismo laboral con sus dimensiones: costes laborales, contenido, organización; con sus indicadores: accidentes de trabajo, responsabilidad, habilidades, comunicación, relaciones interpersonales; encaminándose a la obtención de los ítems básicos; aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado.

De acuerdo a apreciaciones fundamentadas en encuestas aplicadas a colaboradores del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de

Patate, sobresale en la verificación de la hipótesis la aplicación de la prueba de ajuste y distribución de probabilidad el Chi cuadrado, teniendo como consideración teórica un margen de error del 5% aplicándose un nivel de significación del 0,05; obteniéndose un nivel de confiabilidad del 95%; teniendo como propósito investigar la existencia de diferencias estadísticas significativas entre la distribución de frecuencias observada y la distribución de frecuencias esperadas; aplicándose el modelo lógico donde se establece la hipótesis nula y la hipótesis alternativa, el modelo estadístico donde la hipótesis estadística nula es aprobada cuando las frecuencias observadas son iguales a las frecuencias esperadas; mientras que la hipótesis estadística alterna es aprobada cuando las frecuencias observadas no son iguales a las frecuencias esperadas.

El modelo matemático aplica las fórmulas de grados de libertad con su tabla de distribución y el cálculo que dice chi cuadrado es igual a la sumatoria de frecuencias esperadas menos las frecuencias observadas elevadas al cuadrado sobre o dividido para la frecuencia esperada; presentándose tablas de contingencia.

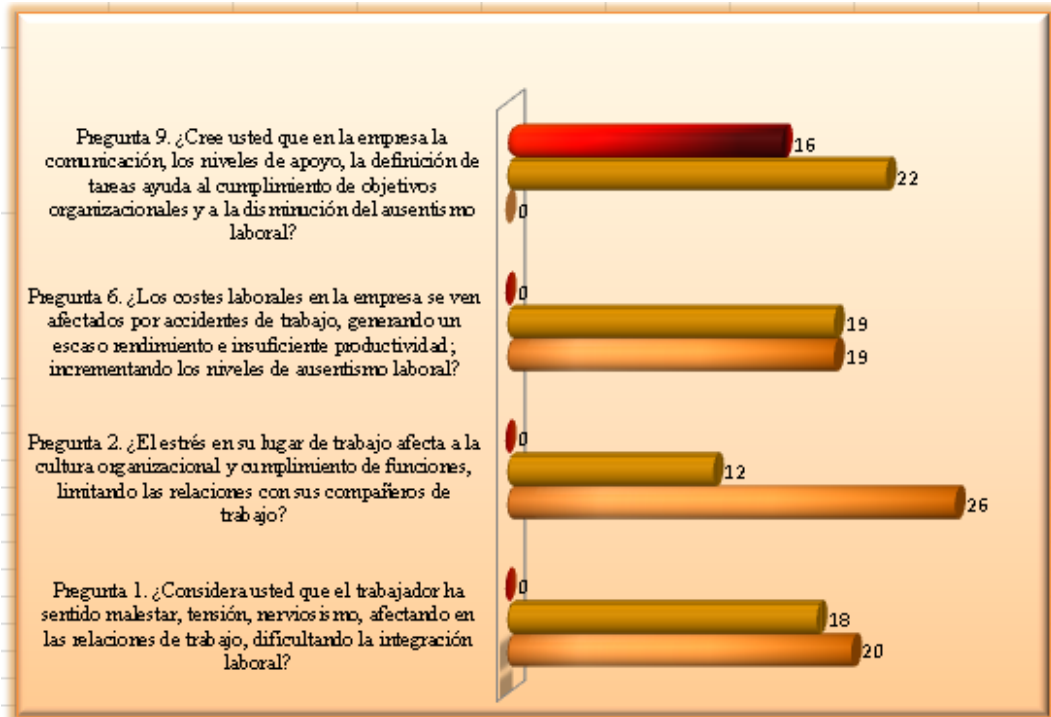
En la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis, el chi cuadrado calculado de 74,41 es mayor al chi cuadrado teórico de 12,59 aceptándose la hipótesis alternativa: “Los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua”.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CATEGORÍAS

PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca	Total
Pregunta 1. ¿Considera usted que el trabajador ha sentido malestar, tensión, nerviosismo, afectando en las relaciones de trabajo, dificultando la integración laboral?	20	18	0	38
Pregunta 2. ¿El estrés en su lugar de trabajo afecta a la cultura organizacional y cumplimiento de funciones, limitando las relaciones con sus compañeros de trabajo?	26	12	0	38
Pregunta 6. ¿Los costes laborales en la empresa se ven afectados por accidentes de trabajo, generando un escaso rendimiento e insuficiente productividad; incrementando los niveles de ausentismo laboral?	19	19	0	38
Pregunta 9. ¿Cree usted que en la empresa la comunicación, los niveles de apoyo, la definición de tareas ayuda al cumplimiento de objetivos organizacionales y a la disminución del ausentismo laboral?	0	22	16	38
TOTALES	65	71	16	152

Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015



Fuente: Frecuencia observada, personal del área administrativa y operativa
Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Tomando como referencia los resultados observados, se establece que el 71% de trabajadores ha sentido malestar, tensión, dolores musculares, perjudicando en el control sobre el trabajo, en las recompensas, liderazgo y relaciones sociales; mientras que el 57% considera que el estrés en el ámbito laboral afecta a la cultura organizacional, perjudicando en el nivel cognoscitivo, comportamental, fisiológico, psicológico y conductual; deduciéndose que el estrés no solamente genera ausentismo laboral, también influye en proveas cardiovasculares, insatisfacción, trascendiendo en la depresión, ansiedad, satisfacción y actividad productiva.

Además, los costes laborales se ven afectados por accidentes de trabajo, generando estrés laboral, conllevando en un 71% a la inestabilidad, inseguridad, promoviendo condiciones laborales disfuncionales para el trabajador y la organización; deduciéndose que en las empresas es importante disminuir el estrés laboral para incrementar el crecimiento y empleabilidad, incrementando el trabajo activo, desarrollo de habilidades, calidad de liderazgo, favoreciendo en las relaciones

interpersonales, en la integración grupal , autonomía; afrontando posibilidad de promoción y desarrollo.

Considerándose trascendental el establecimiento e integración de actividades que disminuyan el estrés para alcanzar actitudes de superación.

En un porcentaje del 71% no se fortalece la comunicación desfavoreciendo en las relaciones interpersonales, en el liderazgo, trabajo en equipo, traduciéndose al ausentismo, insuficiente productividad, inadecuado rendimiento laboral, dificultando en la toma de decisiones, estableciéndose que el estrés perjudica en la expresión, en el trabajo activo, desarrollo profesional; señalando que las organizaciones en un contexto de sustentabilidad sí se integran en políticas que promueven la relación de equilibrio, fomentan la experiencia laboral, autonomía, aportando en la gestión de talento humano y procesos administrativos.

DISCUSIÓN

De acuerdo a las apreciaciones, se resalta que el trabajador en su puesto de trabajo presenta malestar y tensión al momento de realizar sus funciones lo cual afecta a sus relaciones interpersonales y a su desarrollo profesional; desafortunadamente, el trabajo en equipo ha limitado el cumplimiento de objetivos y metas debido a que las relaciones interpersonales son el liderazgo no contribuye al manejo de conflictos y a la credibilidad.

El trabajo que cumplen los trabajadores es fragmentado debido a que las habilidades y conocimientos no son aprovechados y reconocidos generando desconfianza en el cumplimiento de funciones.

Los niveles de comunicación en la empresa son escasos y p pre Mediante los resultados de la investigación se obtiene que en la empresa no exista una adecuada comunicación desfavoreciendo en las relaciones personales, el trabajo en equipo,

en la emisión de juicios de valor y la toma de decisiones, limitando la productividad, impidiendo el cumplimiento de objetivos organizacionales.

En el trabajo se ha definido la importancia del estudio de los riesgos psicosociales en el ausentismo laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua y sus aspectos positivos.

CONCLUSIONES

- Se concluye que en la empresa los trabajadores desconocen los riesgos psicosociales, incrementando el ausentismo laboral, limitando la integración, la productividad condicionando el ambiente laboral; lo cual contribuye a la deficiente relación interpersonal de los trabajadores y a un clima laboral pobre e inestable.
- Se establece que los efectos producidos por los riesgos psicosociales son el estrés laboral, la inseguridad, la desconfianza, la incertidumbre, el bajo rendimiento laboral y escasa productividad; provocando estrés laboral y varias enfermedades que afecta a la salud de los trabajadores impidiendo el cumplimiento de funciones y acrecentando los niveles de ausentismo laboral.
- Se determina que el nivel de ausentismo laboral es alto debido a que desfavorece la productividad, el cumplimiento de metas y objetivos empresariales, incrementando los costes laborales para la empresa debido a la suplementación de personal y al pago de los accidentes laborales, siendo inexistentes las medidas de prevención de los riesgos psicosociales.
- En la empresa existe un artículo académico relacionado con los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral Departamento de Obras Públicas del

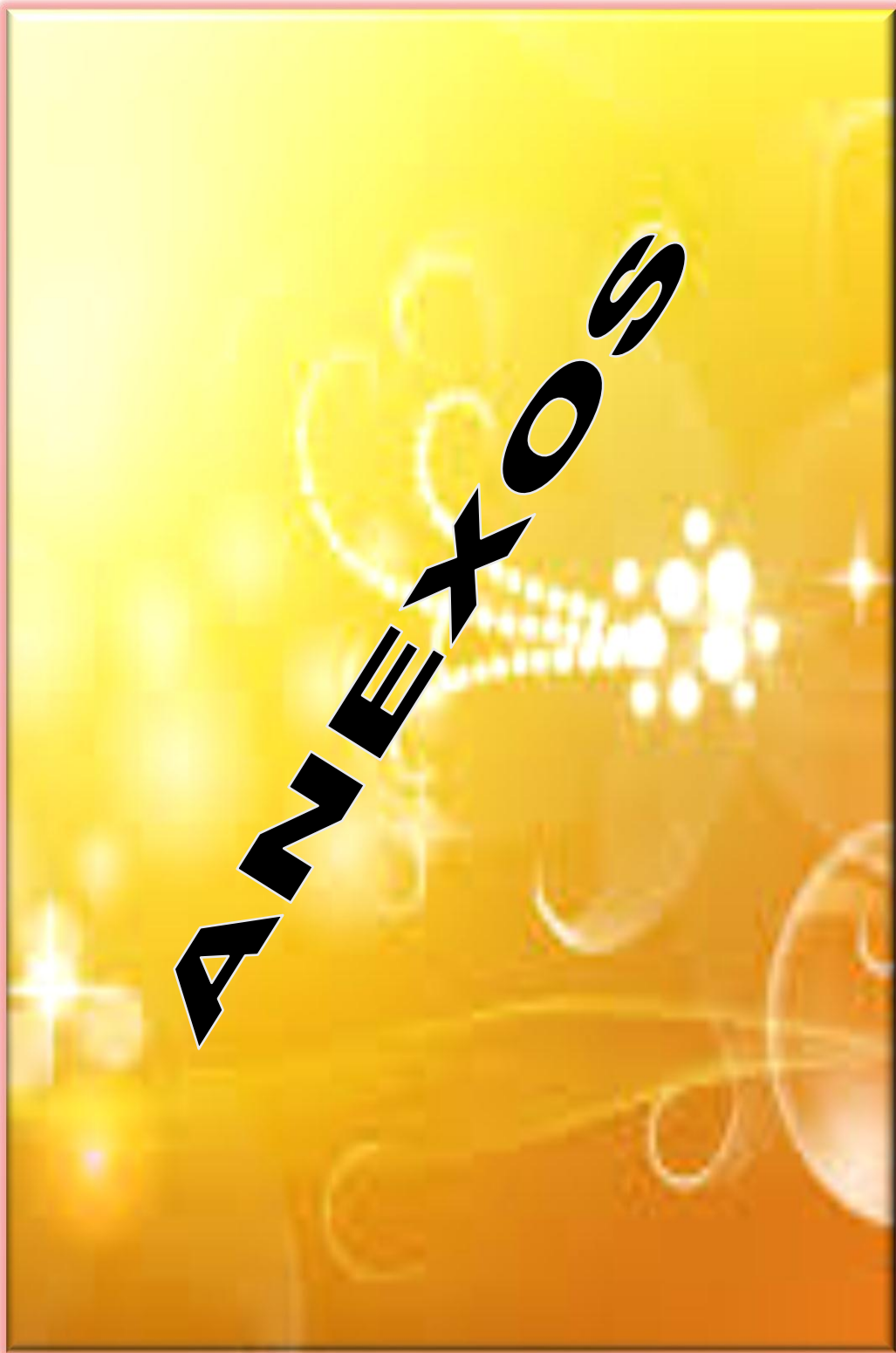
Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, provincia de Tungurahua:
para que el personal esté capacitado y prevenido de dichos riesgos en su
lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, C. E. (2010). *Axiología y Aplicación de valores en la empresa moderna*. Méjico, Distrito Federal: Ruiz.
- Aguilar, C. E. (2014). *Filosofía del trabajo* (Vol. 1). Quito, Ecuador: Gáfica Ruiz
- Albrecht, K. (1979). *Stress and the Manager*. Estados Unidos.
- Aparicio, V. A. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*. México: Segunda edición.
- Arenas, F. (2013). *Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso con el Trabajo*. Cali, Colombia: Salud y Trabajo.
- Belch, M. (2005). *Psicología Industrial* (Sexta ed.). México, Distrito Federal: McGraw-Hill.
- Boada, G. (2005). *El Absentismo Laboral como Consecuencia de Variables Organizacionales* (Vol. 17).
- Bossa, N. (2007). *Factores de Riesgos Psicosociales en la Industria de Santa Fé*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Cevallos, R. (2011). *Prevención de Riesgos Laborales para Psicólogos*. Madrid, España: Atienza.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava Edición ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento Organizacional* (2da ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, México: McGraw-Hill.
- Cox, T. G.-G. (2000). *Research on work-related stress*. (E. A. Work., Ed.) Luxembourg, Europe: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y el Conocimiento* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Décimoprimera Edición ed.). México: Prentice Hall.

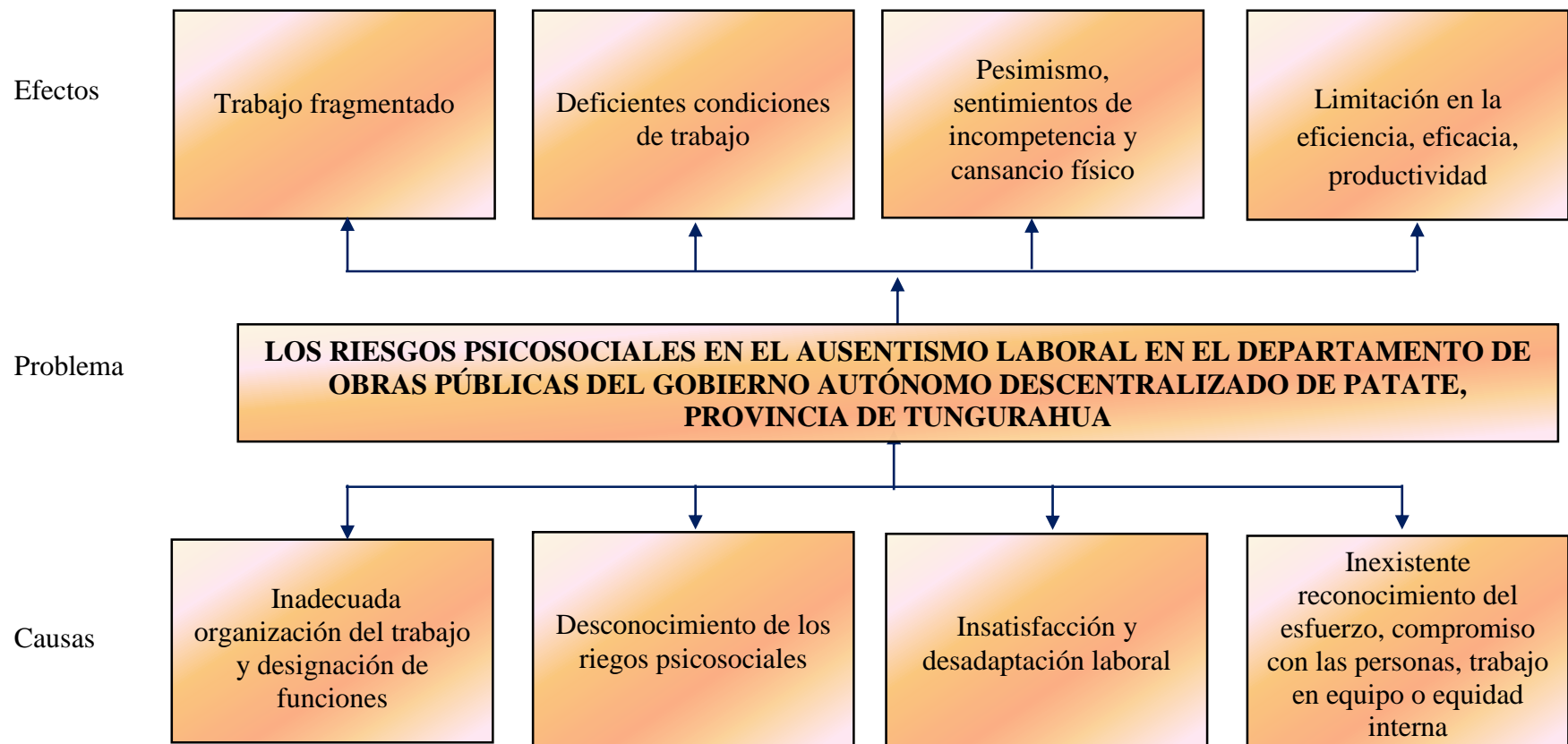
- Fernandez, R. (2012). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la Organización del Trabajo*. Alicante, España: Club Universitario.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
- Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para Considerar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus Consecuencias en la Salud Pública* (Vol. 83). Madrid, España: Rev. Esp. Salud Pública.
- Gonzales, R. (2011). *Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales*. España: Thomson Editores Spain.
- Hernández, A. (2003). *Seguridad e Higiene Industrial*. México: Limusa Noriega.
- Levi, L. (1998). *Factores Psicosociales y de Organización*. Madrid, España: Trabajo y Salud.
- Meliá, J. (2013). *Principios Comunes para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Barcelona, España: Trabajo y Salud.
- Molinera, J. (2006). *Absentismo Laboral* (Segunda Edición ed.). Madrid, España: FC Editorial.
- Moreno, B., & Baez, L. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas*. Madrid, España: Danesa.
- Muchinsky, P. (2001). *Psicología Aplicada al Trabajo* (Sexta ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo* (8va ed.). México: International Thomson.
- OIT. (1984). *Medicina de Trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Ojeda, A. (2008). *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*. (Bomarzo, Ed.) Sevilla, España.
- Ramirez, C. (2005). *Seguridad Industrial: Un Enfoque Integral*. México, México: McGraw-Hill .
- Robledo, F. (2009). *Condiciones de Trabajo y Salud*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Rodriguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. México: Thomson.

- Romero, A. (2012). *Control y Gestión de los Riesgos Psicosociales*. México, México: Trabajo y Salud.
- Rubio, E. (2010). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral*. España.
- Samaniego, C. (1988). *Absentismo, Rotación y Productividad*. Madrid, España: Pirámide.
- Varela Valenzuela, L. (2014). *Revista Ciencia & Trabajo* (Vol. 16). Santiago, Chile: Ciencia & Trabajo.
- Vázquez, A. A. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional* (Segunda edición ed.). México.
- Ansoleaga, E. (2013). Medicina y Seguridad de Trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y Estrés percibido*, 10.
- Bórquez, P. (2011). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Ausentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa* , 8.
- Charria, V. H. (2004). Ciencia & Trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo*, 16.
- García, A. J. (2007). Medicina y Seguridad del trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y Estrés percibido*, 10.
- García, M. (2007). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y Estrés percibido*, 10.
- Mesa, R. (2005). Ciencia & Trabajo. *Factores asociados a accidentes, enfermedades y Ausentismo laboral*, 14.
- Smith, T. (2005). Ciencia & Trabajo. *Factores asociados a accidentes, enfermedades y Ausentismo laboral*, 14.
- Torres, A. (2005). Ciencia & Trabajo. *Factores asociados a accidentes, enfermedades y Ausentismo laboral*, 14.
- Vera, A. (1994). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Factores de riesgo psicosocial y Estrés percibido*, 10.
- Villalobos, G. (2004). Ciencia & Trabajo. *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción laboral*, 13.



Anexo 1. Árbol del Problema

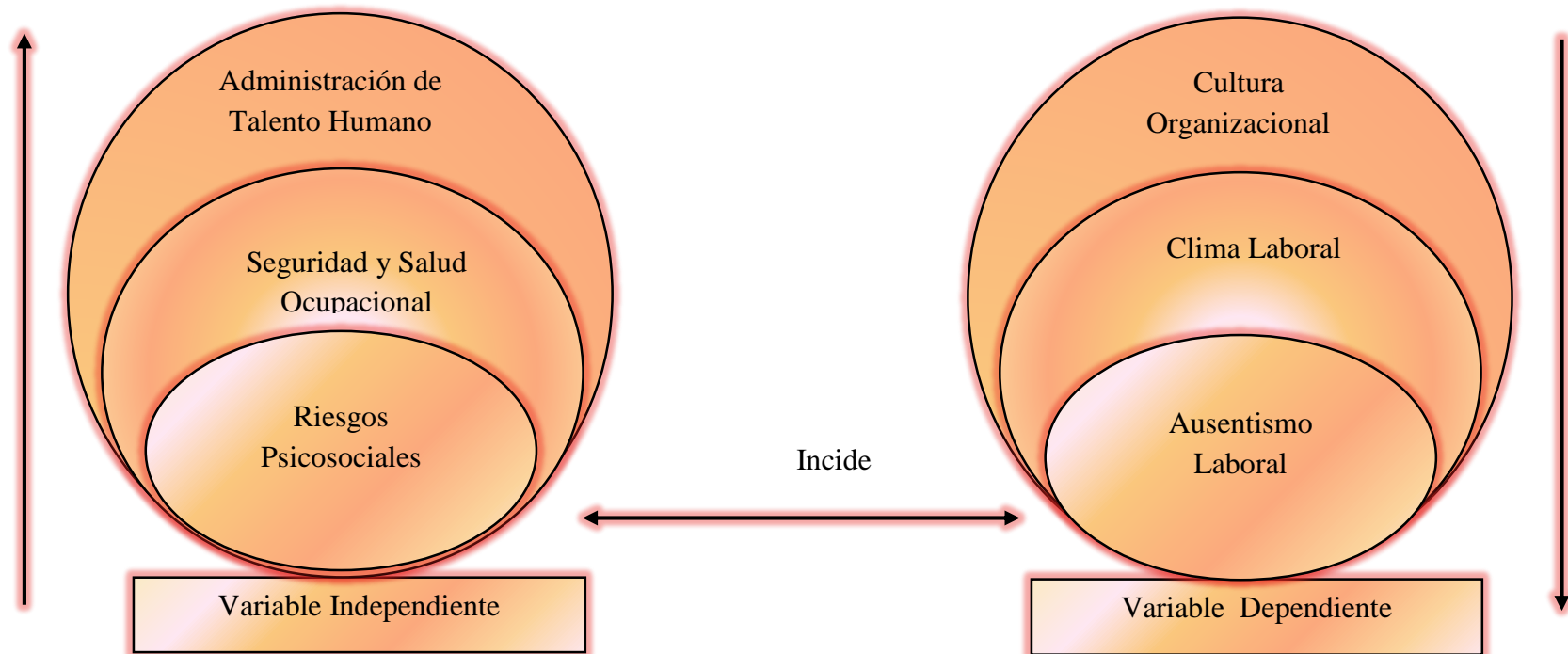
Gráfico N°1. 1: Árbol de problemas



Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Anexo 2. Categorías Fundamentales

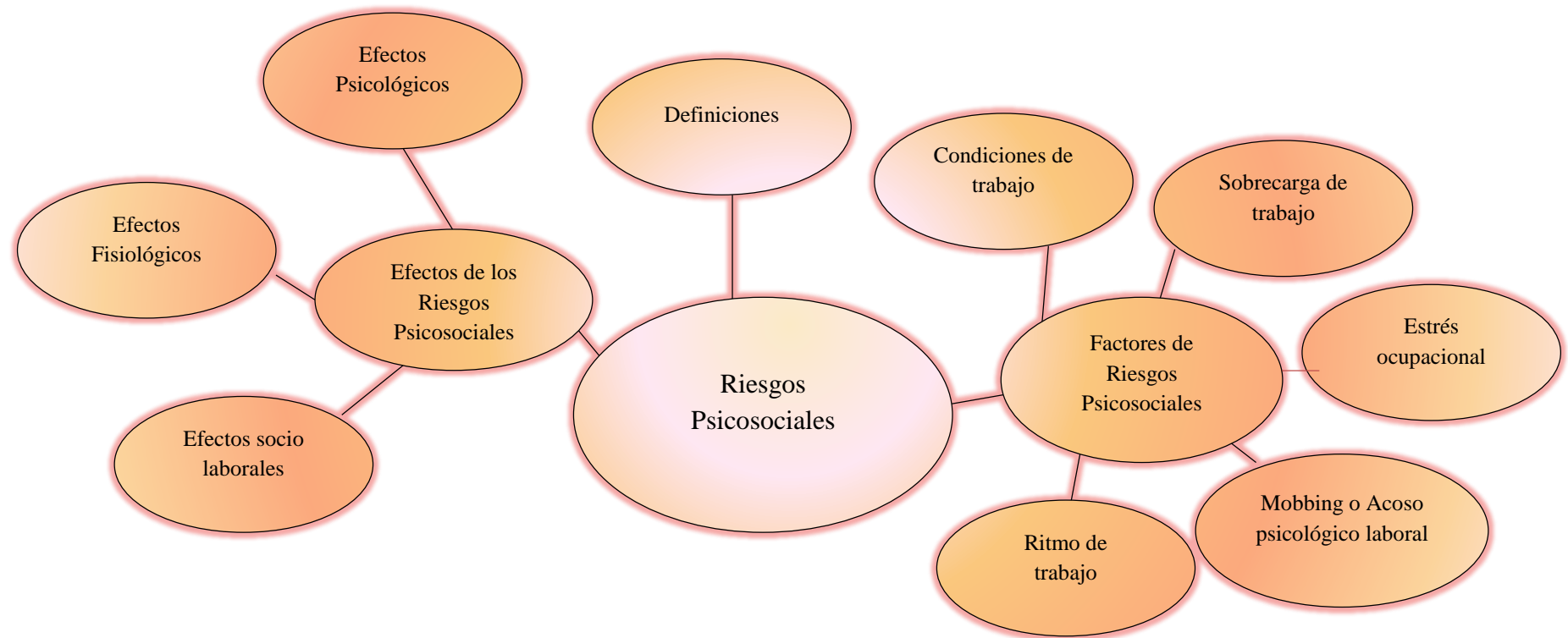
Gráfico N°2. 1: Categorización de Variables



Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Anexo 3. Constelación de Ideas (Variable Independiente)

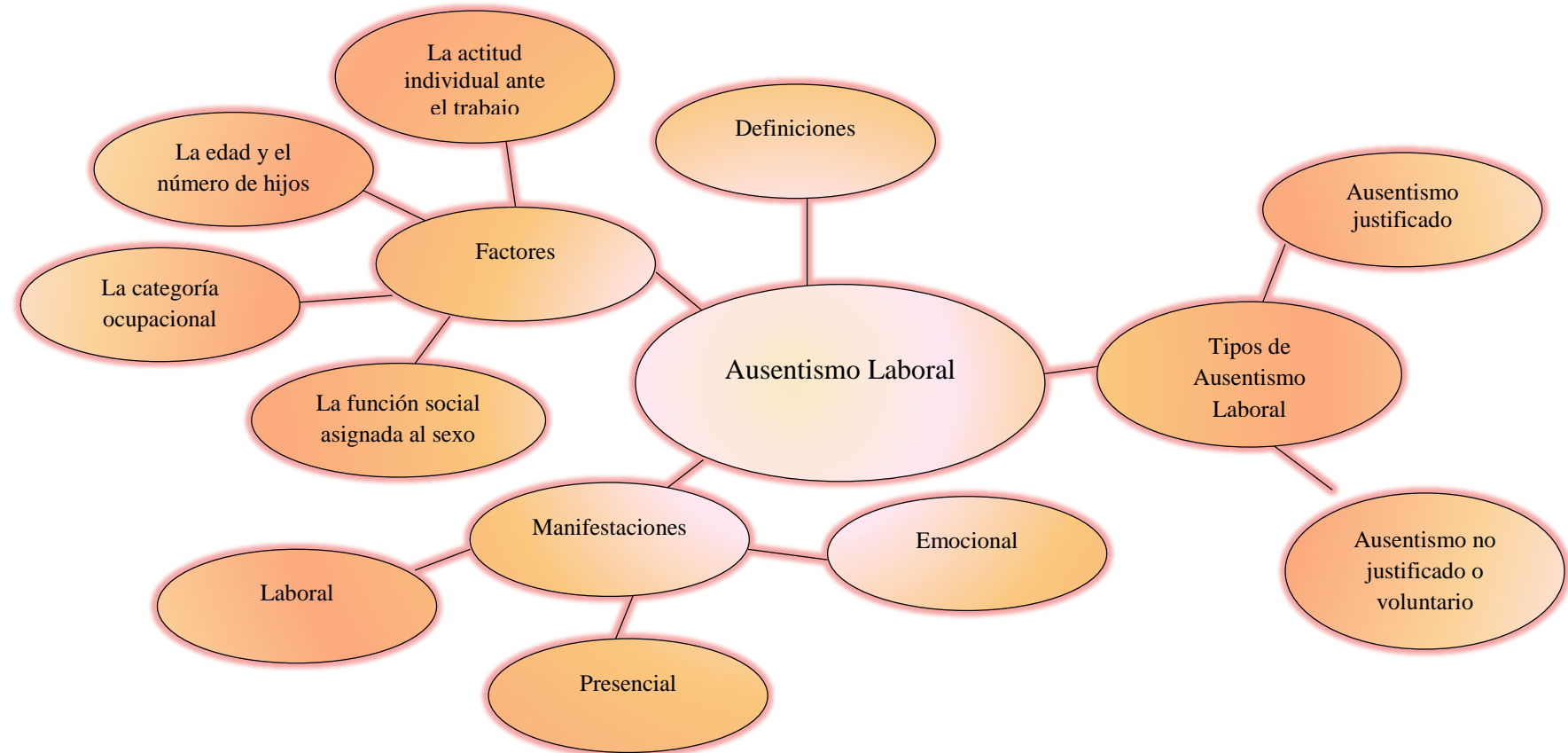
Gráfico N°2. 2: Constelación de ideas Variable Independiente



Elaborador por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Anexo 4. Constelación de Ideas (Variable Dependiente)

Gráfico N°2. 3: Constelación de ideas Variable Dependiente



Elaborado por: Lizeth Carolina Caicedo García, 2015

Anexo 5. Encuestas realizadas a los colaboradores del Área Administrativa del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Ciencias de la Educación

Carrera de Psicología Industrial



Objetivo: Conocer la importancia de los riesgos psicosociales y su incidencia en el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, le solicito muy comedidamente, se digne contestar el presente cuestionario de una manera confiable. Los resultados ayudarán a la elaboración de una propuesta en beneficio de la institución.

Instrucción: Sírvase colocar una **X** en la alternativa que usted esté de acuerdo.

N.	PREGUNTA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Cree usted que el trabajador ha sentido malestar, tensión, nerviosismo, afectando en las relaciones de trabajo, dificultando la integración laboral?			
2	¿El estrés en el ámbito laboral afecta a la cultura organizacional y cumplimiento de funciones, limitando las relaciones interpersonales?			
3	¿Considera usted que el liderazgo favorece en la credibilidad, manejo de conflictos y resolución de problemas?			
4	¿Opina usted que el liderazgo fortalece el trabajo en equipo eficiente e integrador, aportando en el cumplimiento de metas, objetivos y en la productividad?			

5	¿Piensa usted que el trabajo se organiza pensando en las personas, reporta beneficios para los trabajadores como para la empresa, reduce el ausentismo y optimiza la gestión de los recursos personales?			
6	¿Los costes laborales en la empresa se ven afectados por accidentes de trabajo, generando un escaso rendimiento e insuficiente productividad; incrementando los niveles de ausentismo laboral?			
7	¿En la empresa el personal demuestra seguridad, confianza, capacidad para afrontar responsabilidades, tomar decisiones, emitir juicios de valor y solucionar problemas en diferentes contextos?			
8	¿Cree usted que en la empresa el trabajo es fragmentado, es insuficiente el uso de habilidades generando incertidumbre, inseguridad y desconfianza en el cumplimiento de funciones?			
9	¿Considera usted que en la empresa la comunicación, los niveles de apoyo, la definición de tareas favorece el cumplimiento de objetivos organizacionales y a la disminución del ausentismo laboral?			
10	¿En la empresa la organización del trabajo favorece en la salud, seguridad y bienestar, encontrando un equilibrio entre la adaptación de la capacidad productiva a la demanda y calidad de vida de los trabajadores?			

¡Gracias por su valiosa colaboración!

Anexo 6. Encuestas realizadas a los colaboradores del Área Operativa del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Ciencias de la Educación

Carrera de Psicología Industrial



Objetivo: Conocer la importancia de los riesgos psicosociales y su incidencia en el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, le solicito muy comedidamente, se digne contestar el presente cuestionario de una manera confiable. Los resultados ayudarán a la elaboración de una propuesta en beneficio de la institución.

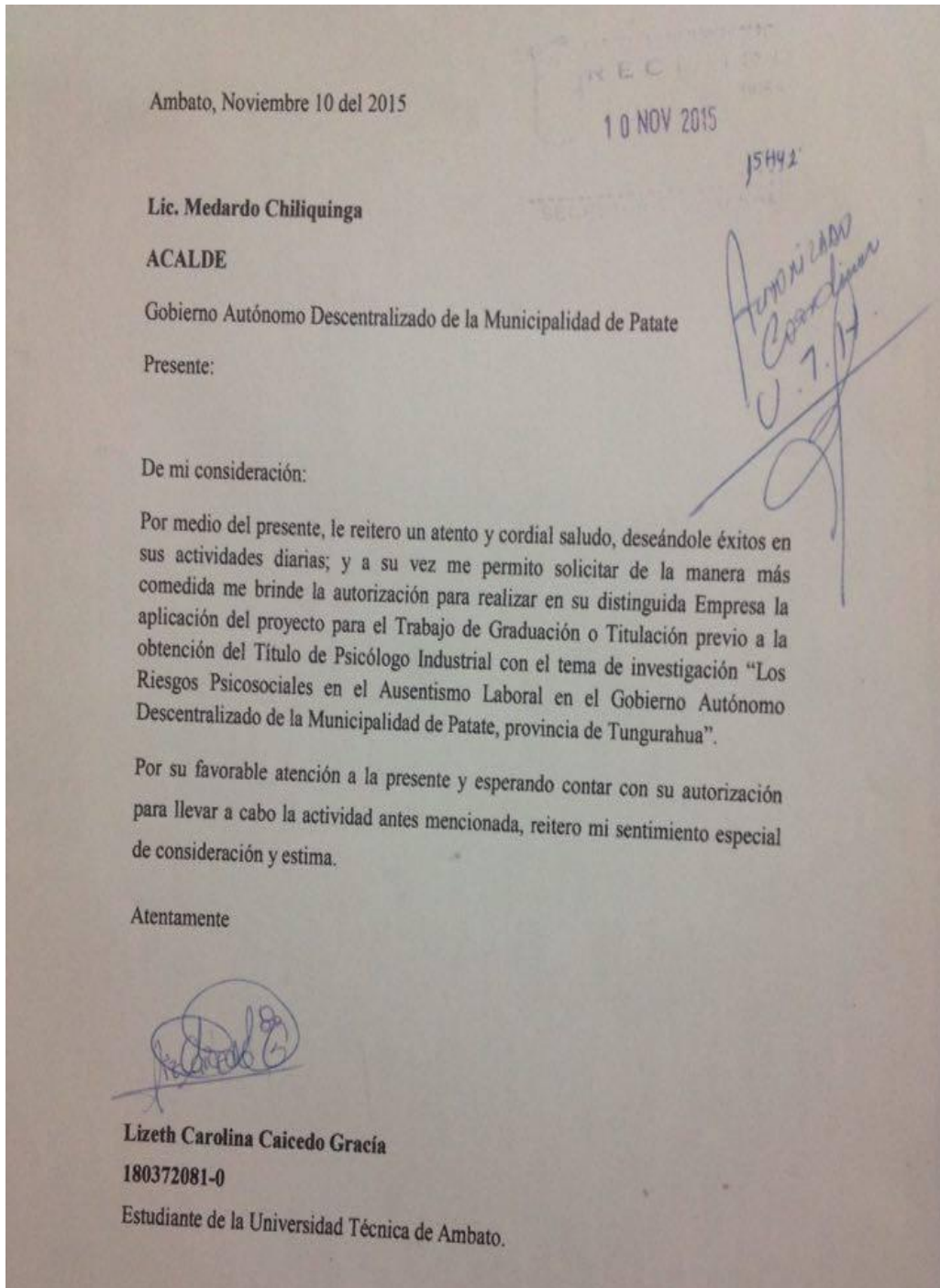
Instrucción: Sírvase colocar una **X** en la alternativa que usted esté de acuerdo.

N.	PREGUNTA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Ha sentido algún malestar, tensión, nerviosismo, afectando en las relaciones de trabajo, dificultando la integración laboral?			
2	¿El estrés en su lugar de trabajo afecta a la cultura organizacional y cumplimiento de funciones, limitando las relaciones con sus compañeros de trabajo?			
3	¿Considera usted que el liderazgo ayuda en la credibilidad, manejo de conflictos y resolución de problemas?			
4	¿Opina usted que el liderazgo fortalece el trabajo en equipo eficiente e integrador, aportando en el cumplimiento de metas, objetivos y en la productividad?			

5	¿Piensa que el trabajo se organiza pensando en las personas, dando beneficios para los trabajadores como para la empresa, reduce el ausentismo y mejora la gestión de los recursos personales?			
6	¿Los costes laborales en la empresa se ven afectados por accidentes de trabajo, creando bajo rendimiento e insuficiente productividad; aumentando los niveles de ausentismo laboral?			
7	¿En la empresa el personal demuestra seguridad, confianza, capacidad para afrontar responsabilidades, tomar decisiones, dar juicios de valor y solucionar problemas en diferentes situaciones?			
8	¿Cree usted que en la empresa el trabajo es dividido, es insuficiente el uso de habilidades creando incertidumbre, inseguridad y desconfianza en el cumplimiento de funciones?			
9	¿Considera usted que en la empresa la comunicación, los niveles de apoyo, la definición de tareas ayuda al cumplimiento de objetivos organizacionales y a la disminución del ausentismo laboral?			
10	¿En la empresa la organización del trabajo favorece en la salud, seguridad y bienestar, encontrando un equilibrio entre la adaptación de la capacidad productiva a la demanda y calidad de vida de los trabajadores?			

¡Gracias por su valiosa colaboración!

Anexo 7. Aprobación del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate



Anexo 8. Misión, Visión del Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate

MISIÓN



Establecer una nueva forma de gobierno y una nueva relación con los ciudadanos: un gobierno incluyente, que privilegie el diálogo, la negociación, el acuerdo y la participación ciudadana en la vida pública; orientador de una administración que impulse grandes y pequeños proyectos y proporcione servicios públicos de calidad, eficiente y transparente.

Generar un gobierno con calidez y de calidad para todos los patateños, que trabaje de manera planeada y organizada, además atienda y resuelva las demandas de la sociedad, de manera que todos los sectores social y privado sientan cambios y resultados, todo con apego a la ley, con transparencia y un manejo estructurado y priorizado de los recursos disponibles.

VISIÓN

Patate como un municipio sustentable, limpio, ordenado; que cuente con servicios públicos de calidad, con seguridad pública y eficiencia administrativa; con ciudadanos preparados y capacitados para el trabajo productivo, participantes en las tareas del desarrollo integral, defensores de su identidad y de su patrimonio natural y cultural; comprometidos con el gobierno central en la democracia política, económica y social.

Nos proponemos trabajar con todos los patateños para tener un municipio mejor, a fin de generar más calidad de vida, un ambiente de seguridad y prosperidad social, también queremos que todos los patateños cuenten con un gobierno organizado, eficiente y transparente; que rinda cuentas y opere con finanzas sanas proporcionando servicios públicos de calidad.

Anexo 9. Personal Administrativo que labora en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate



Anexo 10. Personal Operativo que labora en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate

