



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL

TEMA:

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MICRO EMPRESA SECOIN
EN EL AÑO 2016”

AUTOR: Candilejo Morales Cristian Eduardo

TUTORA: Dra. Mg Carmita del Rocío Núñez López

AMBATO – ECUADOR

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dra. Mg Carmita del Rocío Núñez López , con C.I. 1801908490 en mi calidad de Tutora del trabajo de Graduación sobre el tema “**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MICRO EMPRESA SECOIN EN EL AÑO 2016**”, elaborado por Cristian Eduardo Candilejo Morales , egresado de la Carrera de Psicología Industrial , tomando en cuenta que el Trabajo de Graduación propuesto cumple los requisitos tanto técnicos como científicos de acuerdo a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado de la Universidad Técnica de Ambato y en las normas para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Por lo que, autorizo la presentación del presente proyecto ante el organismo pertinente, el mismo que estará sometido a evaluación por la Comisión de Calificadores designada por el H. Consejo Directivo.

EL TUTOR



Dra. Mg Carmita del Rocío Núñez López

C.I. 1801908490

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Cristian Eduardo Candilejo Morales, con C.I. # 1804325510, tengo a bien mencionar que los criterios emitidos en el Trabajo de Graduación: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MICRO EMPRESA SECOIN EN EL AÑO 2016”**, es original, auténtico y personal, en tal virtud la responsabilidad del contenido, ideas, conclusiones, de esta Investigación son exclusivamente de mi autoría.

AUTOR



Cristian Eduardo Candilejo Morales

C.I. # 1804325510

CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MICRO EMPRESA SECOIN EN EL AÑO 2016”**, autorizo su reproducción total o parte de ella ,siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato , respetando mis derechos del autor y no utilice con fines de lucro.

AUTOR



Cristian Eduardo Candilejo Morales

CI 1804325510

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Trabajo de Graduación, sobre el tema: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MICRO EMPRESA SECOIN EN EL AÑO 2016”**, elaborado por Cristian Eduardo Candilejo Morales , egresado de la Carrera de Psicología Industrial , el cual tiene conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Comisión

Dra Mg Verónica Llerena

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Mg. Omar Cavero

MIEMBRO TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente proyecto va dedicado a mi Dios y a la Virgencita de Guadalupe por sus infinitas bendiciones.

A mis padres por su amor, apoyo y dedicación abnegada.

A mis hermanos por el constante apoyo recibido por cada una de mis decisiones tomadas, ya que cada uno de ellos aportaron con un granito de arena a tiempo para mi formación y poder cumplir mis metas y objetivos que se ven plasmadas hoy en el presente trabajo de graduación ..

AGRADECIMIENTO

El mas profundo de los agradecimientos a la Universidad técnica de Ambato por abrirme las puertas y formarme en tan noble institución , a mi tutora Roció Núñez que ha sido pilar fundamental para poder culminar con éxito mi tesis a cada uno de los maestros que me impartieron conocimientos en cada uno de los semestres para poder llegar a ser un gran profesional .

A mis padres hermanos y familiares por haberme guiado por el camino correcto para alcanzar mis metas .

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| APROBACIÓN DEL TUTOR | ii |
| AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | iii |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| ÍNDICE GENERAL..... | viii |
| INDICE DE GRAFICOS | xi |
| INDICE DE TABLAS | xii |
| RESUMEN EJECUTIVO | 1 |
| SUMARY | 3 |
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| CAPÍTULO I..... | 2 |
| EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 2 |
| 1. TEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 2 |
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 2 |
| 1.1.1. Contextualización | 2 |
| 1.2.2. Árbol de problemas..... | 9 |
| 1.2.2.1. Análisis crítico | 10 |
| 1.2. Prognosis..... | 11 |
| 1.3. Formulación del problema..... | 12 |
| 1.3.1. Preguntas directrices | 12 |
| 1.3.2. Delimitación | 13 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN..... | 13 |
| 1.5. OBJETIVOS..... | 15 |
| 1.5.1. Objetivo general..... | 15 |
| 1.5.2. Objetivos específicos | 15 |
| CAPÍTULO II..... | 16 |
| MARCO TEÒRICO | 16 |
| 2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS | 16 |
| 2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA | 19 |
| 2.2.1. Fundamentación Epistemológica | 20 |

| | |
|--|----|
| 2.2.2. Fundamentación Ontológica | 20 |
| 2.2.3. Fundamentación Axiológica | 20 |
| 2.2.4. Fundamentación legal..... | 20 |
| 2.2.5. Categorías Fundamentales | 23 |
| 2.2.5.1. Visión dialéctica de conceptualizaciones que sustentan las variables del problema | 26 |
| 2.3. Marco conceptual variable independiente (riesgos psicosociales) | 26 |
| 2.4. HIPOTESIS..... | 40 |
| 2.5. Señalamiento de variables | 41 |
| 2.5.1. Variable independiente | 41 |
| 2.5.2. Variable dependiente | 41 |
| CAPITULO III | 42 |
| METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION | 42 |
| 3.1. ENFOQUE | 42 |
| 3.1.1. Cuantitativo..... | 42 |
| 3.1.2. Cualitativos | 42 |
| 3.2. Modalidad básica de la investigación | 42 |
| 3.2.1. Modalidad de Campo | 42 |
| 3.2.3. Modalidad experimental | 43 |
| 3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION | 43 |
| 3.4. POBLACION Y MUESTRA | 44 |
| 3.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES | 45 |
| 3.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE..... | 45 |
| 3.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE. | 46 |
| 3.6. RECOLECCION DE INFORMACION..... | 47 |
| 3.7. PROCESAMIENTO Y ANALISIS | 48 |
| CAPITULO IV..... | 50 |
| 4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 50 |
| 4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS..... | 63 |
| 4.2.1. Planteamiento de hipótesis | 63 |
| 4.3. Los riesgos psicosociales inciden en el rendimiento laboral de los colaboradores de la microempresa. | 68 |
| CAPITULO V..... | 69 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 69 |

| | |
|----------------------------|----|
| 5.1. CONCLUSIONES | 69 |
| 5.2. RECOMENDACIONES | 69 |
| Bibliografía | 70 |
| ARTÍCULO CIENTÍFICO | 1 |

INDICE DE GRAFICOS

| | |
|---|----|
| Grafico 1 Árbol de Problemas | 9 |
| Grafico 2 Categorías | 23 |
| Grafico 3 subordinación variable independiente..... | 24 |
| Grafico 4 subordinación variable dependiente..... | 25 |
| Grafico 5 pirámide de necesidades | 36 |
| Grafico 6 Concepto de riesgos | 51 |
| Grafico 7 Medición de riesgos | 52 |
| Grafico 8 Materiales | 53 |
| Grafico 9 Relaciones Interpersonales | 54 |
| Grafico 10 Implementos | 55 |
| Grafico 11 Desempeño Laboral | 56 |
| Grafico 12 Desarrollo Individual..... | 57 |
| Grafico 13 Organización | 58 |
| Grafico 14 Relación Laboral | 59 |
| Grafico 15 Rendimiento institucional | 60 |
| Grafico 16 Asignación de Ocupaciones..... | 61 |
| Grafico 17 Estrés | 62 |
| Grafico 18 distribución del Chi cuadrado..... | 67 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Población Muestra..... | 44 |
| Tabla 2 operacionalización de la variable dependiente | 45 |
| Tabla 3 operacionalización de la variable independiente | 46 |
| Tabla 4 recolección de información..... | 48 |
| Tabla 5 Concepto de riesgos | 51 |
| Tabla 6 Medición de riesgos | 52 |
| Tabla 7 Materiales | 53 |
| Tabla 8 Relaciones Interpersonales | 54 |
| Tabla 9 Implementos..... | 55 |
| Tabla 10 Desempeño Laboral | 56 |
| Tabla 11 Desarrollo Individual | 57 |
| Tabla 12 Organización | 58 |
| Tabla 13 Relación Laboral | 59 |
| Tabla 14 Rendimiento institucional..... | 60 |
| Tabla 15 Asignación de Ocupaciones | 61 |
| Tabla 16 Estrés..... | 62 |
| Tabla 17 Frecuencia Observada | 64 |
| Tabla 18 Frecuencia Esperadas..... | 65 |
| Tabla 19 Tabla de Contingencia | 67 |

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL

TEMA: Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la micro empresa Secoin en el año 2016

AUTOR: Cristian Eduardo Candilejo Morales

TUTORA: Dra Mg Rocío Núñez López

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación está relacionado con los riesgos psicosociales y motivación laboral en la microempresa Secoin detalla el análisis profundo en cuanto se refiere a los aspectos relacionados con el tema de estudio , con la finalidad de proponer alternativas de mejora para tener un muy buen ambiente laboral en la empresa .

El presente trabajo de investigación detalla de sobremanera los objetivos y la metodología del estudio de los riesgos psicosociales y los problemas que esto conlleva dentro de la microempresa en el cumplimiento de los objetivos .

Los riesgos psicosociales existentes en la actualidad en la vida del colaborador afectara a su rendimiento y por consecuencia estará presente en el ámbito laboral, puesto que conlleva a tener problemas sobre salud ocupacional, Es importante que los colaboradores sepan y tengan presente que esta situación pueden afectar aún más sus actividades que realizan a diario por lo cual deberían tener más conocimientos de esta problemática.

Por qué a causa de ello tendrán un bajo desempeño laboral dentro de la empresa no trabajaran con ganas y suscitarían muchos problemas para adaptarse en sus puestos de trabajo por lo tanto una de las alternativas para poder ayudar a los colaboradores es impartir más conocimientos del tema para que no suceda ciertas anomalías con su rendimiento carácter y desempeño laboral.

Palabras claves: riesgo psicosocial, metodología, ambiente laboral, objetivos, adaptación al puesto, cumplimiento de objetivos, mejoramiento continuo, responsabilidades

SUMARY

The present research work is related to the psychosocial risks and labor motivation in microenterprise Secoin details the deep analysis as far as concerns the aspects related to the subject of study, with the purpose of proposing alternatives of improvement to have a very good environment In the company.

The present research work details the objectives and methodology of the study of psychosocial risks and the problems that this entails within the microenterprise in the fulfillment of the objectives.

The psychosocial risks currently present day after day the life of the employee and consequently will be present in the workplace because it leads to problems in occupational health, It is important that employees know and keep in mind that this situation can affect even more their Activities that perform in their work for which the knowledge of this problem. Because of this they will have a low labor performance within the company not work with desire and would raise many problems to adapt in their jobs therefore one of the alternatives to be able to help the collaborators is to impart more knowledge of the subject so that not Happen certain anomalies with their performance character and work performance.

Keywords: psychosocial risk, methodology, work environment, objectives, adaptation to the position, fulfillment of objectives, continuous improvement, responsibilities

CAPITULO I: en este capítulo se redacta el tema , planteamiento del problema , contextualización , análisis crítico , prognosis formulación del problema , preguntas directrices delimitación del objetivo de investigación , ,justificación , objetivos , objetivos general , objetivos específicos .

CAPITULO II : En el segundo capítulo se encuentra lo que es el Marco Teórico en lo cual dentro de ello se encuentra , antecedentes investigativos , fundamentación, filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales,, hipótesis, señalamiento de variables de la hipótesis .

CAPITULO III: Dentro de este capítulo se encuentra lo que es el enfoque, modalidad básica de la investigación, población y muestra, Operacionalización de las variables, recolección de información, procesamiento y análisis.

CAPITULO IV: en este capítulo contiene lo que es el Análisis e interpretación de resultados dentro de ello se allá: análisis de datos, interpretación de resultados, planteamiento de la hipótesis, planeación del nivel de significación, descripción de la población, especificación del método, datos y cálculos estadísticos lo que permitió verificar la hipótesis planteada en el capítulo I.

CAPITULO V: Este capítulo ha permitido que se realice las respectivas conclusiones y recomendaciones que se logró mediante el análisis estadístico estudiadas en el capítulo IV.

CAPITULO VI: En este capítulo se finaliza la investigación proponiendo la solución al problema mediante la Propuesta, la misma que es basa en la realización de un PAPER

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación busca demostrar que los riesgos psicosociales es un fenómeno habitual que se da dentro de la empresa Este trabajo surge al identificar el principal problema por el cual la empresa se ve afectada por el inadecuado sistema de operación y comunicación con los colaboradores de la microempresa

Esta investigación destacó en relacionar la variable dependiente que son los riesgos psicosociales para de esta manera poder tomar decisiones oportunas y eficaces con respecto al rendimiento laboral de la empresa.

La finalidad de esta investigación es contribuir con la empresa buscando herramientas adecuadas que ayuden a mejorar el manejo del personal operativo en cuanto concierne a problemas de riesgos psicosociales para obtener datos reales en los resultados de la empresa.

La propuesta que se presenta en este trabajo es ejecutar un trabajo una posible evaluación de desempeño laboral a los colaboradores de la microempresa y discutir el problema por medio de un Paper

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MICRO EMPRESA SECOIN EN EL AÑO 2016”

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Contextualización

El tener presente los Riesgos psicosociales en determinadas condiciones presentes en un puesto de trabajo, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud del trabajador, cuando los factores son percibidos de manera negativa por las personas se convierte en factor riesgo y eso produce que los colaboradores tengan bajo desempeño y esto puede causar daño psicológico, fisiológico y social.

A lo largo de la historia mundial los cambios del puesto de trabajo han manifestado las organizaciones o empresas donde se labora como un sistema social debido a que los empleados pasan mucho tiempo en la misma.

En las últimas décadas este fenómeno se ha incrementado mundialmente hasta el punto de constituir un problema laboral y social similar al de otro tipo de riesgos, como los físicos, químicos o biológicos, desde hace ya varios períodos, múltiples actores sociales vienen planteando desde distintas consideraciones paradigmáticas la limitada

capacidad de respuesta de los modelos de comportamiento organizacional actuales, para no tan sólo comprender debidamente este fenómeno, sino también intervenir en las organizaciones que existen en todo el mundo de forma eficaz. (Naranjo, 2013)

A nivel mundial en especial Latinoamericana los riesgos psicosociales ha sido un factor determinante para que las empresas no mantengan en el tiempo los estándares de mucha eficiencia y eficacia que permita de mejor manera el desarrollo socio económico estable y sostenido, los colaboradores no rinden de la manera esperada en sus puestos de trabajo y también se origina ciertas inconformidades que afectan de sobremanera el desempeño como , rotación de personal , estrés laboral y el denominado Bornaut o síndrome de estar quemado .

Estas modificaciones tienen consecuencias negativas para el ser humano y su entorno, ya que se refleja una decadencia de su calidad de vida pudiendo desencadenar inclusive enfermedades profesionales, por el contrario. El control y seguimiento de los riesgos psicosociales, denotando a la vez la disminución notable en los mismos, a través de la prevención podría elevar notablemente el desempeño laboral.

En los últimos años este fenómeno se ha incrementado de manera considerable a nivel del mundo hasta el punto de construir un problema laboral y social de gran importancia de otros riesgos como ergonómicos, biológicos o mecánicos.

En Latinoamérica los riesgos psicosociales son cada vez más intenso debido a la forma en cómo se vive y la manera que los Latinoamericanos están acostumbrados a laborar si embargo no todo es trabajo.

Los gastos en cuanto a salud originada por los riesgos psicosociales que engloba en sí el entorno de trabajo en el que el colaborador se desenvuelve para realizar su labor por lo tanto están experimentando problemas de dolores musculares, sueño, cansancio crónico y depresión, además afectación cardiovascular, que se sabe que estos problemas psicosociales genera estrés y que tiene todo el cuerpo.

En el Ecuador los riesgos psicosociales son tan comunes en virtud de que este fenómeno afecta de manera directa a los trabajadores allí viene lo que concierne a enfermedades profesionales y a un desgaste emocional del trabajador por eso es necesario instruirlos en lo que son los riesgos psicosociales y a que conlleva estos factores.

En la actualidad la mayoría de empresas están expuestas a altos problemas laborales, situación que pone en riesgo a las empresas; por lo que la mayoría de administradores sienten la gran necesidad de capacitarse sobre las ventajas de incentivar, motivar, impulsar y reconocer el esfuerzo diario de sus colaboradores, así como también la importancia de establecer beneficios laborales. (Diario Hoy , 2015)

El Ecuador según el diario el (El Telegrafo , 212) o la primera división de empresas a nivel nacional se registraron 179.830 grandes, pequeñas y medianas, de donde el 71% de las mismas se han visto involucradas en problemas psicosociales y deficiencia en el trabajo encomendado a sus colaboradores, actualmente esto se ha convertido en un tema de preocupación e interés por parte de los accionistas al sentir los fuertes problemas laborales.

En la actualidad los riesgos psicosociales están ligada con el desempeño laboral, clima organizacional, cumplimiento de funciones y ambiente de trabajo, sin embargo, los administradores han descuidado este tema en las

empresas, a esto se suma que los altos mandos están conformados por familiares y amigos cercanos provocando el descuido sobre los cargos inferiores, inclinando de esta manera a la empresa a enfrentar problemas de conflictos laborales entre jefes y colaboradores.

Así también han dejado de lado la importancia del trabajo en equipo, aspecto de suma importancia dentro de una empresa, los riesgos psicosociales están ligada con el buen desempeño laboral, sin embargo, esto ha sido dejado a un lado dando como consecuencia el bajo rendimiento de los colaboradores, perdidas económicas, incumplimiento de objetivos comerciales y la inadecuada toma de decisiones.

En la provincia de Tungurahua estamos expuestos a riesgos psicosociales debido a que en la mayoría de las empresas no se preocupan por tan delicado tema de salud y riesgo ocupacional debiendo señalar también que es de vital importancia este tema, para que la empresa crezca de una manera sana saludable acorde a la realidad provincial en la variación de los cambios constantes y acelerados eso será posible si actuamos de una manera eficaz.

Pues tomando en cuenta que la vida es fundamentalmente ebullición actividad y desarrollo dentro de las organizaciones o empresas los riesgos psicosociales se ha tornado de gran importancia para los colaboradores puesto que están expuestos a distintas enfermedades como dolores musculares, contaminación del medio ambiente además que la contaminación ambiental en la actualidad nos está afectando de sobre manera a nuestra salud mucho peor todavía a los colaboradores que trabajan en las empresas a la intemperie.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema en relación a lo estipulado.

El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) Factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notable

La Micro Empresa Secoin nace en el año 2011 Gabriel Vargas se reúne con varias personas y comenta su idea de crear una micro empresa que contribuya al municipio de Ambato con el control de servicio tarifado en el casco central de esta ciudad por lo cual se constituye legalmente la empresa SECOIN cuyas siglas significa “servicio de control integral” de esta manera la micro empresa entra a concurso de licitación mediante la Sercop “Servicio de contratación pública ” logran ganar dicha licitación o contrato con el GADMA “Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato” desde allí la empresa brinda el servicio de supervisión del parqueo tarifado .

Actualmente la Micro Empresa cuenta con 46 colaboradores los mismos que son contratados bajo el termino de supervisores los mismos que se encargan de: controlar que los usuarios no estacionen en sitios prohibidos, descongestionar caos vehicular, delimitar el tiempo de estacionamiento de los

vehículos máximo de 2 horas por que el servicio es pre pago, además controlar la compra del ticket de estacionamiento que estén dentro de los vehículos.

Adicional es menester mencionar que esta empresa trabaja en conjunto con el SIMERT “Sistema municipal de estacionamiento Rotativo” del municipio de Ambato lo cual cuenta con 8 motorizados encargados de dar apoyo a los supervisores con candados inmovilizadores para quienes cometieran la las diferentes infracciones.

Actualmente la empresa tiene problemas de carácter psicosocial ya que los colaboradores trabajan en las calles de la ciudad están expuestos a riesgos ambientales como el esmog de los vehículos. También trabajan 7 horas solo parados lo cual les genera dolores musculares estrés anexo a eso están expuestos a accidentes de tránsito puesto que en algunas zonas donde brindan el servicio son calles muy estrechas y se arriesgan cumplen con su trabajo.

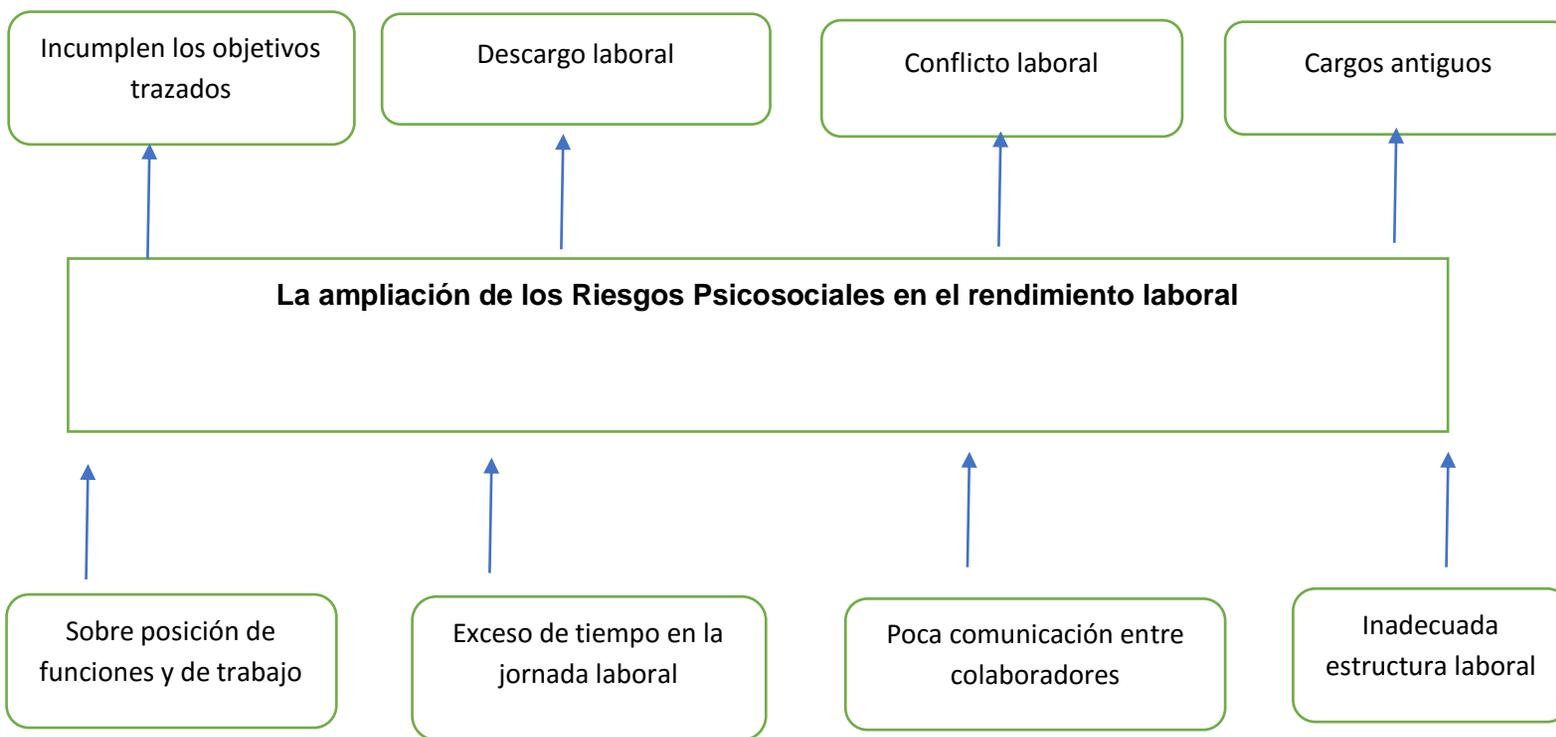
La micro empresa Secoin de la ciudad de Ambato al ser una institución que trabaja con el sector publico pertenecientes a las entidades de control en la determinación de factores y riesgos psicosociales se encuentra obligada a dotar a sus colaboradores un adecuado clima organizacional que desemboque en un eficiente desempeño laboral que solo se lograra identificando , midiendo controlando los riesgos existentes y lo primordial , los provenientes de riesgos psicosociales , los cuales afectan directamente al entorno psicosocial de la microempresa además cabe señalar que la empresa no cuenta con un liderazgo eficaz desde su cabeza obteniendo así un ambiente laboral de inconformidad con la parte administrativa , no existe comunicación efectiva tanto jefe colaborador y viceversa .

Dentro de la microempresa Secoin en riesgos psicosociales se detecta una debilidad en el potenciamiento de talento humano a que no existe planes de desarrollo profesional de sus colaboradores manteniendo personal calificado para el desarrollo de sus actividades y cargos que no demandan una excesiva formación profesional o viceversa

1.2.2. Árbol de problemas

Grafico 1 Árbol de Problemas

Efecto



Elaborado: Candilejo Christian, 2017

1.2.2.1. Análisis crítico

Cuando se habla de la sobre posición de funciones o cargos exagerados de trabajo en una empresa enteramente constituida debe tener esta área tan importante ya que gracias a ella se realizan selección de personal para los puestos o vacantes a ocuparse además de ello para realizar una evaluación de desempeño a los colaboradores.

Las personas que componen fuerza de trabajo en una empresa son el recurso más importante y valioso que resulta importantísimo cuidarla, capacitarlo, promoverlo lo máximo posible desde el equipo de Recursos Humanos de la empresa ya que ni siquiera la maquinaria llega a compararse con la eficiencia de la mente humana.

El exceso de tiempo en la jornada laboral ocasiona en el colaborador estrés es decir estado de cansancio mental que es provocado por la exigencia de un rendimiento superior al normal, que suele provocar trastornos físicos y mentales, conjunto de alteraciones que producen en el organismo como respuesta física.

Muchas ocasiones dentro de la empresa existe poca comunicación, ya sea entre empleados, o jefe empleador, lo que ocasiona que exista dentro de la misma un conflicto laboral o malos entendidos en la realización de su trabajo. También esto se forma mediante la inadecuada estructura que la organización tiene ya sea por no actualizarse y mantenerse en un sistema antaño o antiguo.

Una vez identificado el problema de la alta “probabilidad de riesgos psicosociales en la micro empresa Secoin y deficiencia en el trabajo de los colaboradores” el problema carece de que en la mencionada empresa no cuenta con el área de recursos Humanos lo cual genera serios inconvenientes

por la cual genera selección errónea de colaboradores, puesto que no se los realiza ninguna clase de pruebas o test psicológicos.

Es necesario hacer énfasis en que la inducción del colaborador es la última etapa del proceso de selección de personal es una parte vital del mismo, y también de la administración de recursos humanos debido a que es una tarea de gran importancia la adecuada integración del colaborador con la empresa y compañeros de trabajo.

Como es común los primeros días de trabajo del colaborador son muy críticos, ya que es muy importante proveer esta situación teniendo un programa debidamente planeado y organizado, con el fin de ayudar al nuevo colaborador que se integre a la empresa.

La empresa puede recibir los beneficios de la capacitación optima de sus empleados ya que los colaboradores bien capacitados ayudan a aumentar la productividad y ganancias, así que es de vital importancia conceder a los colaboradores una capacitación de calidad para obtener resultados exitosos, y recibir la satisfacción del usuario ya que nos ayuda a reducir el tiempo y aumentar el trabajo de calidad dentro de la misma.

1.2. Prognosis

Los riesgos Psicosociales en el ambiente laboral emergen no solo de las relaciones entre el empleador, los niveles jerárquicos superiores y el trabajador; si no que también se ven afectados por las relaciones interpersonales y familiares de cada uno de los colaboradores de la institución por lo cual su gestión, medición y prevención se tornan complejas y de gran importancia para optimizar el desempeño laboral.

Si la micro empresa Secoin hace caso omiso a la existencia de riesgos psicosociales y no implementa y socializa medidas tendientes a reducir, controlar, evaluar, y prevenir sus efectos el rendimiento de su personal será cada vez más bajo, provocando de esta manera que la empresa no llegue a cumplir con los estándares óptimos de calidad y servicio que aspira brindar a los señores usuarios

Pero con el pasar del tiempo la micro empresa Secoin contará con trabajadores sin aptitud en su puesto de trabajo con relaciones interpersonales deficientes, sin motivación, los trabajadores no se sentirán identificados para la empresa donde prestan sus servicios, el estrés laboral se convertirá en síntomas de ansiedad, estos se somatizarán en problemas físicos que imposibilitarán que un colaborador cuente con estabilidad laboral por culpa de enfermedades profesionales, la rotación de personal y la inestabilidad que mantiene la empresa al contratar colaboradores, generara que tenga una situación laboral insegura, tensa en virtud de que el personal hace que genere malestar y no se desenvuelvan al 100% en sus actividades diarias en sus labores .

1.3. Formulación del problema

¿De qué manera incide los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los colaboradores de la micro empresa Secoin?

1.3.1. Preguntas directrices

- ¿Cuál es el nivel de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores de la Micro Empresa Secoin en la ciudad de Ambato?
- ¿Cuáles son las causas que afectan rendimiento laboral de los colaboradores de la Micro Empresa Secoin en la ciudad de Ambato?

- ¿Existe una alternativa de solución al problema de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Micro Empresa Secoin? en la ciudad de Ambato?
- ¿Existe la probabilidad de elaborar un manual de prevención de riesgos psicosociales?

1.3.2. Delimitación

Los problemas psicosociales y rendimiento laboral de los colaboradores de la micro empresa Secoin.

El Área de recursos humanos en la micro empresa busca el bienestar y la salud ocupacional de los colaboradores, para su buen desempeño en las labores que se les encomienda.

En la Carrera de Psicología Industrial de la Universidad Técnica de Ambato. Ejercicio de la realización del proyecto de investigación de los problemas psicosociales en la micro empresa Secoin en el año 2016.

Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato, ubicación de la empresa Bolívar y Fernández

1.4. JUSTIFICACIÓN

Es importante el tema de investigación “Los riesgos Psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la micro empresa Secoin ” es de gran importancia ya que se estudiará varios enfoques dentro de lo que concierne en talento humano y gestión preventiva de riesgos psicosociales que influyen de sobremanera en el rendimiento de los colaboradores , además mediante los procesos legales y normativas que

exigen los organismos de control ,el ministerio de relaciones laborales y la gestión de riesgos del trabajo .

El presente proyecto de investigación justifica su desarrollo en virtud de los resultados obtenidos; contribuyendo a la eliminación de las problemáticas psicosociales existentes en cuanto a los inadecuados aspectos de las condiciones y organización del trabajo.

Factibilidad debido a que el resultado de la investigación es factible y va ayudar a resolver la problemática psicosocial dentro de la empresa para su mejor desarrollo la misma que será adecuada para el control del cumplimiento de la ley de seguridad e higiene ocupacional tanto para los colaboradores de la empresa como para los colaboradores de otras empresas similares, siendo de vital importancia tratar el tema de los problemas psicosociales que acarrea la empresa desde hace mucho tiempo ya que su trabajo es a la intemperie, y están expuestos a adquirir una mayor cantidad de problemas y enfermedades profesionales teniendo en cuenta los factores de riesgo que tienen día a día los colaboradores como: el estrés, la contaminación del medio ambiente, problemas y enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad, trastornos de la salud, el dolor de espalda, trastornos musculares y esqueléticos, trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, entre otros.),conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, entre otras.

Este proyecto constituye un proceso de gran importancia para la empresa puesto que a través de la eliminación de los problemas psicosociales se puede resolver la gran problemática del rendimiento laboral que acarrea desde ya hace algún tiempo en la Microempresa SECOIN.

El interés en realizar el siguiente proyecto de investigación es resolver la problemática actual que atraviesa la microempresa Secoin desde el ámbito psicosocial tomando muy en cuenta los factores de riesgo para la salud que debido este fenómeno los colaboradores no se desenvuelven de una manera óptima dentro de su puesto de trabajo.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Determinar los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores en la micro empresa SECOIN en el año 2016.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la micro empresa SECOIN.
- Analizar el rendimiento laboral de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos planteados de la empresa.
- Elaborar una propuesta para difundir los factores de Riesgo Psicosocial que afecta el rendimiento laboral del personal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Luego de una revisión y análisis de los proyectos antes realizados sobre temas afines al propuesto se ha obtenido experiencias que ayuden al desarrollo del mismo, a continuación se presenta algunas de las conclusiones más relevantes de autores que definen de una manera concisa a lo que se refiere los riesgos psicosociales y rendimiento laboral.

Revisados los archivos de la de la Micro Empresa Secoin en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, no se han encontrado trabajos relacionados con el tema de investigación; sin embargo, en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato se han encontrado temas similares detallados a continuación:

Como el que lo cita (Naranjo, 2013) “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE LAS REDES AEREAS DE LA “EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO”, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN AMBATO.

Objetivos

Determinar 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

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.
- El único factor cambiante que ha demostrado los resultados estadísticos es que cuando se habla de Riesgos Psicosociales se encuentra una influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los colaboradores que trabaja en el sector de mantenimiento de redes aéreas de la EEASA.
- La mayoría de los colaboradores manifiestan problemas durante su trayectoria laboral, sin tener el conocimiento previo de los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto, mientras realiza las funciones o tareas necesarias que requiere el puesto.
- En su totalidad los colaboradores no están conscientes sobre la existencia de los Factores Psicosociales en el trabajo, y tampoco de la incidencia en su Rendimiento profesional, puesto que no hacen caso omiso a los llamados de atención que estos factores manifiestan de manera lenta y poco visible. (pág. 67)

Comentario personal

Los riesgos o factores psicosociales son aspectos relevantes considerando su presencia en cualquier situación o ámbito laboral debido a su afectación al trabajador, a la organización y a su actividad; factor de riesgo que perjudica de sobremanera en el nivel psicológico, fisiológico y social repercutiendo ampliamente en el desarrollo personal, profesional y empresarial.

Así también lo indica (Mejia, 2016) “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL IESS HOSPITAL DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI”

Objetivo

Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral

Conclusiones

Los Riesgos Psicosociales que se manifiestan en el personal administrativo como cambios físicos, carga mental, cambios sociales y conductuales con sus compañeros de trabajo, estrés y ansiedad, afectan directamente el desempeño laboral.

- Una de las causas más prominentes de la existencia de Riesgos Psicosociales son las deficientes relaciones interpersonales e inexistencia de canales de comunicación entre el personal administrativo.
- La evaluación que determina el desempeño del personal administrativo se ha visto disminuida por causa de factores Psicosociales y esta no se ha tomado en cuenta para realizar cambios pertinentes que beneficien al colaborador.
- Si se toma medidas de prevención de Riesgos Psicosociales como la creación de canales de comunicación, pausas activas o terapias de relajación podría mejorar el desempeño laboral.
- Existe una inequitativa asignación de funciones y la institución no se preocupa por la satisfacción laboral del personal administrativo.

- Existe desconocimiento del personal administrativo del I.E.S.S. Latacunga acerca de factores de Riesgos Psicosociales, y en la institución nunca antes se ha hecho una medición de los mismos. (pág. 80)

Comentario personal

Tomando en cuenta de que en el Hospital del IESS de Latacunga existe riesgos en los de toda índole y de sobremanera psicosocial en los colaboradores denotando así también que incide en el rendimiento laboral por este tipo de riesgos como es el estrés fatiga muscular , y en el medio ambiente en el cual se desenvuelven , además el clima laboral es un factor de suma importancia para el rendimiento de los colaboradores ,e innovar el espíritu de liderazgo mediante el crecimiento tanto laboral como personal, estableciendo compromisos y responsabilidades que orienta la labor de los colaboradores al cumplimiento de la misión y visión de la empresa .

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El presente trabajo de investigación se basa en el paradigma critico propositivo en virtud de que este paradigma se apoya en el hecho de que la vida social es dialéctica por lo cual su estudio debe abordarse enfocado al cambio social, como manifestación de un proceso anterior que le dio origen y el cual es necesario conocer. La aproximación a los hechos sociales parte de sus contradicciones y desigualdades sociales, en la búsqueda de la esencia del problema, la cual se tomara las siguientes fundamentaciones

2.2.1. Fundamentación Epistemológica

La presente investigación está basada en fundamento epistemológico ya que se evidencia mediante métodos comprobables y medibles que sustenten variables cualitativas y cuantitativas efectivas para su desarrollo.

2.2.2. Fundamentación Ontológica

El presente tema investigativo encierra o engloba todo en cuanto a riesgos psicosociales lo que demuestra que se estudia la salud ocupacional y emocional del colaborador y no solo se preocupa por aspectos económicos y sociales buscando así beneficio para la parte más importante de cualquier organización como es el área de Talento Humano.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

La investigación se basará estrictamente en valores importantes en el comportamiento del ser humano como honestidad, responsabilidad, y veracidad para poder identificar un factor predominante que incida en el rendimiento laboral de los colaboradores, buscando el desarrollo de las cualidades y talento humano dentro del clima organizacional de los administrativos de la micro empresa Secoin, optimizando la salud ocupacional para el progreso del mismo en todos los aspectos.

2.2.4. Fundamentación legal

Esta investigación está fundamentada de manera legal a través de la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y el Plan Nacional del Buen Vivir, al tener artículos e ítems relacionados con el tema.

CÓDIGO DE TRABAJO TÍTULO I

Mediante (Codigo de Trabajo, 2013) en el artículo 347.- Riesgos psicosociales.
- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

CAPÍTULO III

(Codigo de Trabajo, 2013) en el artículo 348.- Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena del contrato individual de trabajo, “De los Efectos del Contrato de Trabajo”, “Riesgos provenientes del trabajo”. Este artículo menciona que el empleador tiene a su cargo los riesgos provenientes del trabajo y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufriera daño personal, está en la obligación de indemnizarlo.

LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TÍTULO II

CAPÍTULO PRIMERO

Articulo 33 manifiesta que: garantiza a los trabajadores el derecho de ejercer un trabajo saludable, lo cual se ve respaldado por la normativa legal vigente. (Constitucion del Ecuador, 2008)

Mediante (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo), decisión del acuerdo de Cartagena 584 publicado en el registro oficial suplemento 461 del 15 de noviembre de 2004 en el que establece que: “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar”. (Art. 18)

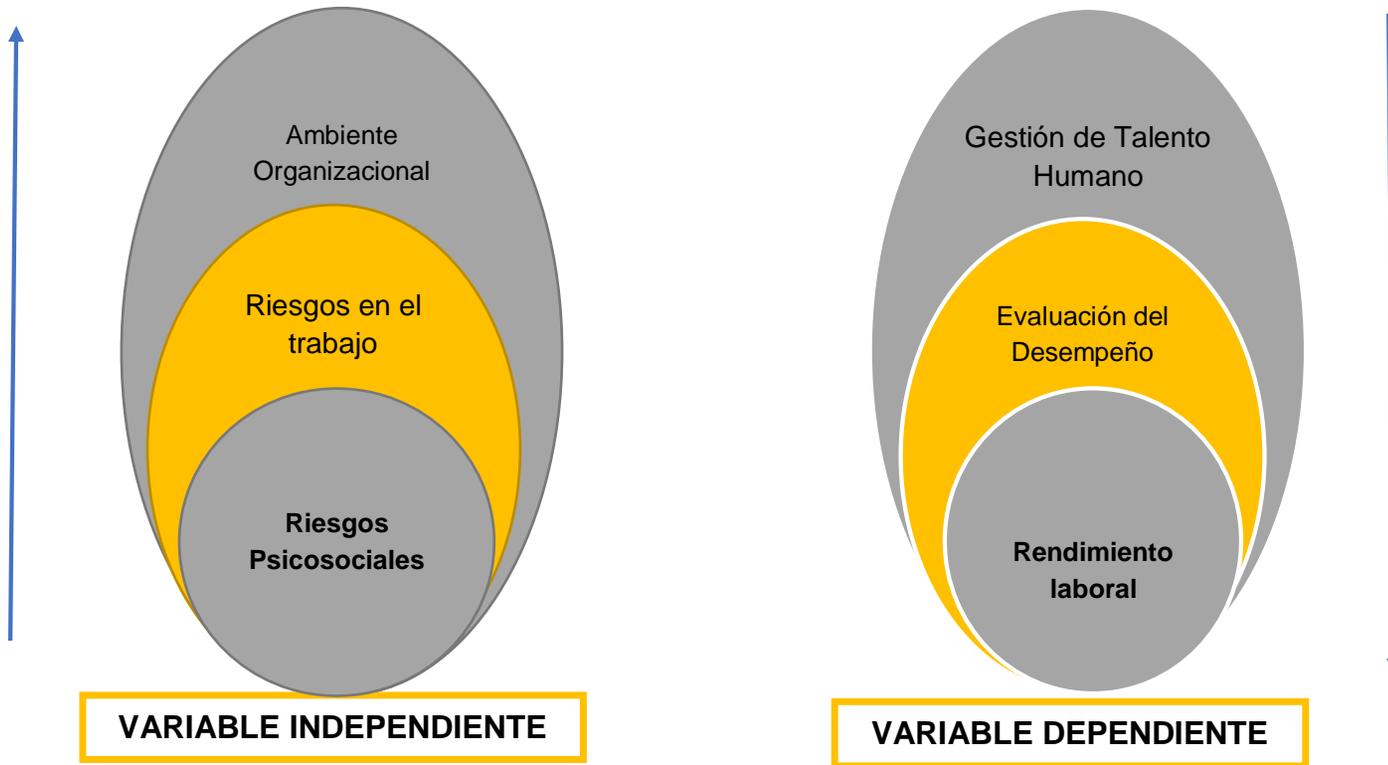
Sistema de respuesta al estrés (psicoterapia a corto plazo Alex Coren)

Es una terapia de 12 sesiones (horowitz 1991) que ofrece un tratamiento interpersonal de las fases específicas para la pérdida traumática, en este tratamiento el objetivo radica en la pérdida y duelo, pero se basa en una visión relacional del desarrollo de la personalidad, un punto central del objetivo de tratamiento están los llamados “esquemas personales” representaciones internalizadas del sí mismo, de otros y de relaciones.

Los eventos traumáticos son percibidos experimentados y procesados a través de esquemas personales que en efecto funcionan como estructuras mentales personales que ayudan a organizar y dar significado, un ejemplo ofrecido por horowitz es la reacción de una mujer joven a la repentina muerte de su padre después de lidiar con la fase aguda de llorar la pérdida lo que lo más duro de asimilar. (Benyakar, 2016)

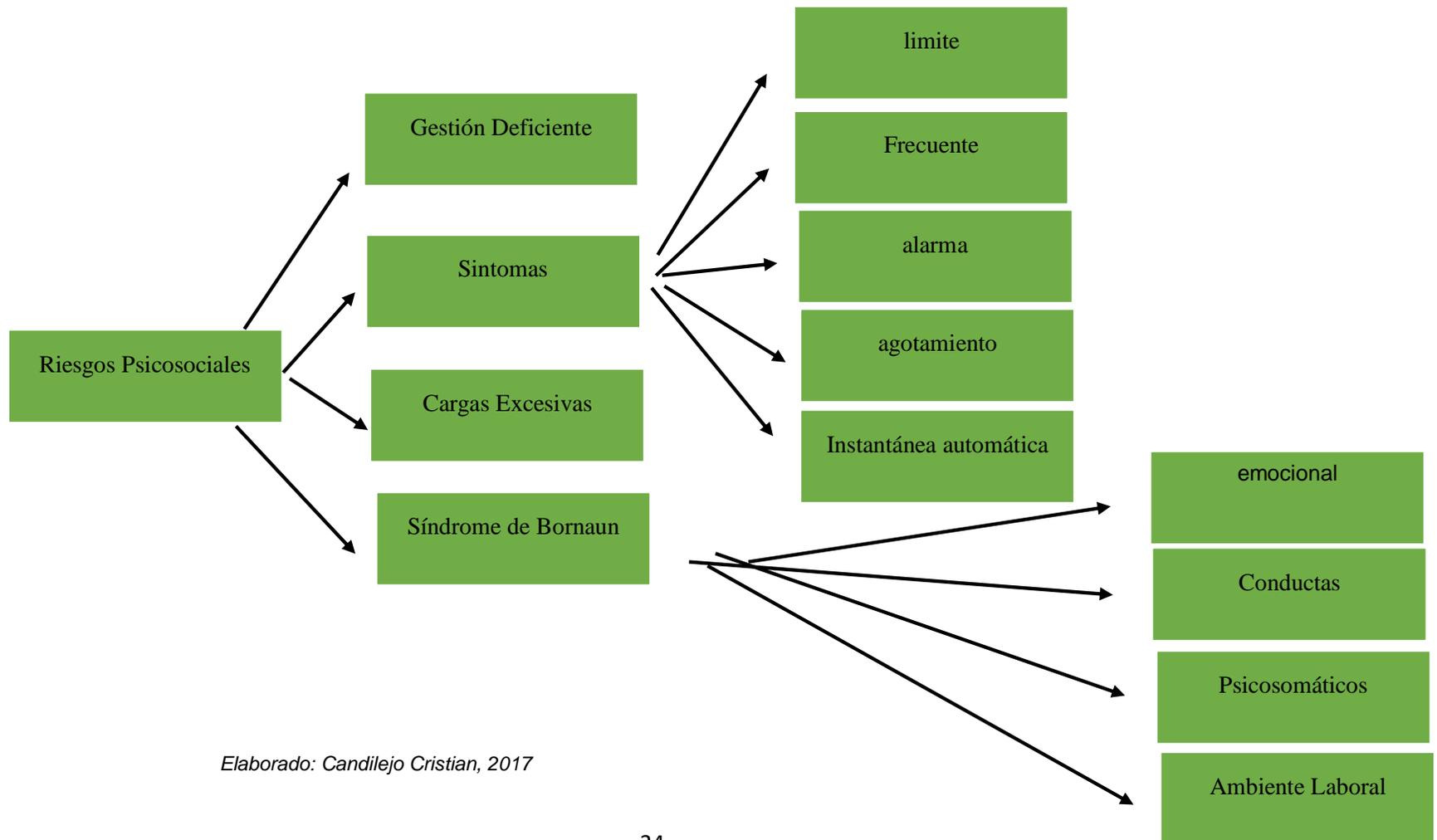
2.2.5. Categorías Fundamentales

Grafico 2 Categorías



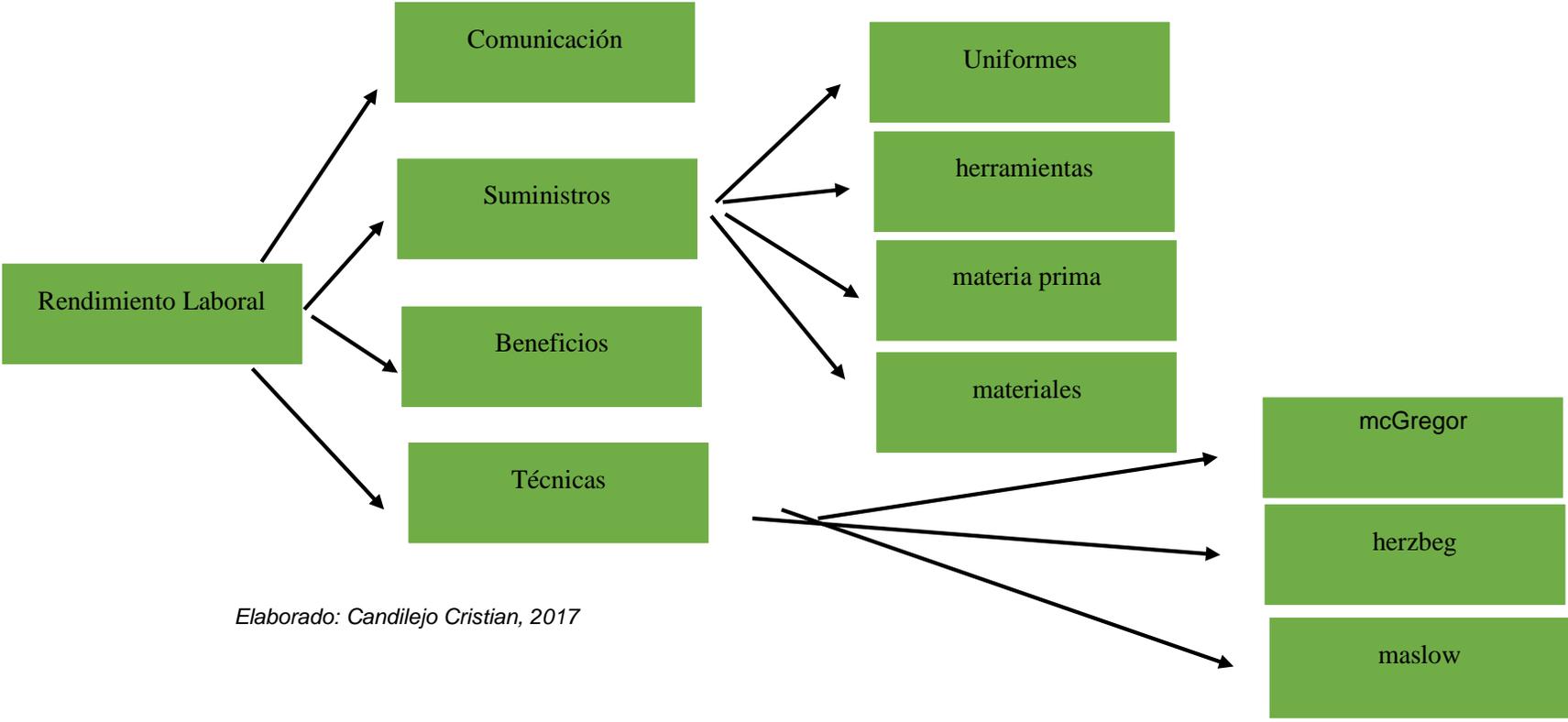
Elaborado por : Candilejo Cristian, 2017

Grafico 3 subordinación variable independiente



Elaborado: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 4 subordinación variable dependiente



Elaborado: Candilejo Cristian, 2017

2.2.5.1. Visión dialéctica de conceptualizaciones que sustentan las variables del problema

2.3. Marco conceptual variable independiente (riesgos psicosociales)

Ambiente organizacional de trabajo están constituidos por un conjunto de variables que, de manera directa o indirecta, incluyen sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores. Influencia que va a depender, en cada caso particular, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia a los factores de riesgo (www.gestiopolis.com)

De tal manera que los riesgos psicosociales es la prevención de los riesgos que corren los colaboradores dentro del sistema organizacional y laboral y en las condiciones en la que se relaciona la empresa.

Salud ocupacional

Si hablamos de salud ocupacional podemos decir que es el conjunto de actividades asociado a la disciplina multidisciplinarias , cuyo objetivo es la promoción y el mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los colaboradores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y el de su trabajo en sí.

Además la salud ocupacional se limita a cuidar las condiciones físicas en que se encuentran sus colaboradores, si no también se ocupa de la situación psicológica para los mismos, la salud ocupacional supone de manera efectiva el perfeccionamiento del colaborador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo, así como los problemas son más usuales de los que debe preocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras, torceduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos

repetitivos, los problemas de la vista el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas así por ejemplo , puede encargarse por el estrés causado por el trabajo y también por las relaciones laborales existentes.

Además de ello cabe recalcar que la salud ocupacional es un tema de importancia para los gobiernos que deben garantizar la seguridad de los colaboradores en el cumplimiento de sus normas y deberes en el ámbito del trabajo para ello se suele realizar inspecciones, periódicas, anuales la cual pretenden determinar las diferentes formas en las que se desarrollan distintos tipos de trabajo en la organización. (Biblioteca Digital de la Universiadd e Guadalajara)

Riesgos Psicosociales

Según (Moreno, 2011) en el artículo denominado Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales indica que los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

Cargas excesivas del trabajo

Las relaciones entre el trabajador y factores inmediatos en el entorno físico y carga excesiva pueden ser divergentes por una serie de procesos psicológicos.

Nivel de activación se refiere al nivel general de excitación o alerta en la carga laboral, afecta tanto en lo fisiológico como psicológico provocado x la temperatura, el ruido, la música, y eventualmente por la iluminación y los colores entorno de trabajo.

El Estrés (Barron, 2011), se enfoca en el criterio de Ivancevich John & Matteson Michael (1992), y hacen referencia que, “El modelo identifica tres series de factores (el entorno, la organización y el individuo) que actúan como posibles fuentes de estrés. El hecho de que llegue a ser estrés real depende de diferencias individuales de experiencia laboral y la personalidad del trabajador. Cuando una persona se siente estresada, sus síntomas se manifiesta de manera fisiológica, psicológica y conductual.” De acuerdo a las experiencias realizadas sobre los problemas que son muy frecuentes en la empresa, origina estrés y radican en las relaciones entre gerentes, profesionales y administrativos y operativos en las organizaciones en referencia a los roles desempeñados por los mismos. (Alcover, Martinez, Rodriguez, & Dominguez, 2004, pág. 77)

Estrés laboral

Es una palabra de uso frecuente tanto en la convención general como como en los medios de comunicación,

En 1967 han propuesto renunciar al uso científico de la palabra estrés, pero en realidad eso ya está haciendo en ocasiones de manera exagerada además de servir para designar condiciones ambientales y psicosociales extremas se usa también como sustituto de ansiedad conflicto, sufrimiento, alteración emocional, amenaza, frustración, activación y de y de otros muchos términos.

(Moreno, 2011), Tipos de estrés laboral dependiendo el carácter y característica de cada una de las personas, o trabajador será la respuesta que dará frente a una situación eventual dentro del trabajo o problema de estrés, la misma será la única y diferente a cada persona.

Según (Slipak, 1996), existen 2 tipos de estrés laboral que a continuación se detallan

a) Estrés positivo o Eustres

Según los estudios sobre el tema, el estrés positivo o eustres es la cantidad de estrés necesarios que produce el estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser muy productivos y creativos, ya que es muy útil en nuestra vida pues en si va ligado a nuestro instinto de sobrevivencia, el deseo de trabajar, el espíritu de lucha.

Además, los estresante positivos, pueden ser de manera positiva, alegría, éxito profesional una buena noticia entre otros.

Ahora si esta situación de estrés no la controlamos y se prolonga durante mucho tiempo más es cuando se entra a un estado de resistencia, las personas comienzan a tener una sensación de discomfort o descontento (tención muscular estrés)

b) Estrés Negativo o Distrés

este factor se ya que en el lugar de trabajo , nos encontramos ante un número creciente de muchas demandas y ofertas que plantean , la dificultad o nos constituyan de sobremanera amenazas , hay que buscar la forma de enfrentarlas , en caso que estas demandas se canalicen el estrés se inclinara de una manera negativa hacia la persona .de esta manera se desencadena una sobrecarga importante de trabajo no asimilable lo cual va a desencadenar

en un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo .

además hay situaciones en el ámbito laboral q a la vez son indicios claros x lo que se provoca el estrés negativo estos pueden ser : tener mucho trabajo en poco tiempo realizar actividades en la cual no está capacitado o no tiene conocimiento suficiente , o también cuando no existen actividades estimulantes que inciten al individuo para realizar bien su trabajo ,es decir cuando este se encuentre aburrido o frustrado , influyen en esta situación de estrés negativo los agentes estresores o estresares que genera una reacción negativa a el individuo .

-sobrecarga de trabajo, repetitividad, ritmo de trabajo, relaciones sociales, cambios en la organización, control realizada por los superiores

Episódico

Aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta se resuelve y desaparecerán todos los síntomas que lo originaron

El crónico

Aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante por lo que los síntomas del estrés aparecen cada vez que en la situación se presentan y mientras el individuo no afronte esa exigencia de los recursos el estrés no desaparecerá

Alarma

Ante la aparición de este fenómeno que es el riesgo psicosocial produce una reacción de alarma durante la que disminuye la resistencia en el trabajo por lo

debajo de los parámetros de lo normal, todos los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar el organismo para enfrentar la acción de afrontar así la tarea o esfuerzo dentro de la empresa .

Resistencia

Cuando los factores de riesgos psicosociales continúan lo es frecuente en la vida laboral, el organismo no tiene tiempo para recuperarse sin embargo se mantiene activado para hacerle frente a la situación en la que se encuentra, es decir que en esta fase el organismo acepta e intenta superar, adaptarse o adoptar presencia de los factores que percibe como amenaza globalizando así los riesgos psicosociales.

Agotamiento

Es muy notable que en las empresas tiendan a tener este tipo de inconvenientes los colaboradores es decir, se les agota la energía de adaptación se agota, por la cual el organismo no es capaz de mantener el equilibrio y resistir a la situación , es así que el individuo entra entonces a un estado en que puede desembocar en una situación complicada y graves tanto para la empresa como para el colaborador.

(Sierra, 1967)

Gestión deficiente

Las consecuencias de una deficiente gestión

Una deficiente gestión puede acarrear errores en la integración de los datos y de darnos resultados erróneos y falsos, ni la mejor de las herramientas de inteligencia de negocio podrá solucionarlos dentro de la organización,

(Acosta , 2012) El Síndrome de Burnout ha sido objeto de estudio desde mediados de los años 70 en el terreno de las instituciones del sector salud, es en la última década que las investigaciones se trasladan al sector educativo, existen escasas referencias de investigaciones latinoamericanas

Síndrome de bornount

El Burnout o síndrome del Quemado

La respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Psicosomáticos: Fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc.

(/guía nivel apartado psicología del trabajo) entre ellas tenemos:

- Psicosomáticos: Fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, entre otros
- Conductuales: Absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas.
- Emocionales: Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento

de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.

- En ambiente laboral: Descenso de la capacidad de trabajo, detrimento de la calidad de los servicios que se presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

El denominado Burnout o Síndrome del quemado es un riesgo Psicosocial muy importante para tomarlo en cuenta se le puede comparar con el fuego y un papel, que va desgastando de a poco la psiquis del ser humano hasta llegar al punto de consumirlo y como consecuencia de esto se puede obtener problemas ya no solo mentales si no somáticos como dolores de cabeza, gastritis, pérdida de peso perjudicando la salud del colaborador, como una cadena estos anteriores problemas originan ausentismo laboral o conductas violetas afectando las relaciones interpersonales causando un ambiente y clima laboral deficiente y no apto para cumplir las labores diarias.

La salud de las personas en el trabajo ha sido un tema importante para los psicólogos desde hace ya algún tiempo como revela en los estudios ya realizados .evidencia demuestra que el trabajo puede tener su efecto sobre la salud del empleado tanto de formapsicologica positiva como negativa , esto sigue en aumento como resultado años recientes la administración de bienestar del empleado o colaborador se ha convertido en un tema prioritario para los tipos de organizaciones ya que es de vital importancia velar por la salud y bienestar de los colaboradores de las organizaciones a nivel global .

(Alcover, Martinez, Rodriguez, & Dominguez, 2004, pág. 385)

Enfermedades profesionales

Se denomina enfermedad profesional aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo dicha enfermedad está declarada como tal por la ley o el resto del derecho así tenemos neumoconiosis, alveolitis alérgica, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano gérmenes y diversos tipos de cáncer.

Enfermedades profesionales en el trabajo

2.3.3 marco conceptual (Variable Dependiente)

Comunicación

“un buen líder dedica más tiempo a la comunicación que a cualquier otra actividad”

Una mala comunicación en el trabajo dentro del ambiente laboral puede tener consecuencias graves para la compañía tales como la perdida de dinero bajo rendimiento de los empleados y un enojo generalizado. (Carzlon, 2010, pág. 33)

Motivación laboral

Es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño y ganancias de los empeñados, ya que proporciona siempre la posibilidad de incentivarlos que lleven a cabo sus actividades y que además lo hagan con satisfacción lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa, la motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como son: la personalidad, sistema de creencias, la motivación laboral que en si dependerá de gran manera de 2 factores

- 1) como la persona se auto estimule
- 2) como lo estimula el medio

Suministro de materiales

El jefe debe suministrar de todas las herramientas y materiales necesarios para que el colaborador pueda desarrollar su trabajo de manera efectiva y precisa dentro del cargo que desempeña dentro de la misma.

Lugar de trabajo adecuado

El lugar de trabajo debe ser el adecuado para el colaborador además de ello seguro para su buen desempeño laboral dentro de la organización.

Sueldo adecuado

el colaborador percibirá una remuneración mensual por sus servicios prestados a la empresa por el tiempo que este permaneciere dentro de ella. (Art 13 del código de trabajo formas de remuneración y sueldo.)

Igualdad

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Beneficios

En el artículo 82 del código de trabajo indica que a los colaboradores se les pagara todos los beneficios de ley a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse que se pagaran íntegramente.

Gracias a una evaluación del colaborador es conocedor de las reglas del juego al cual está sometido acatarlas, es decir de los aspectos de comportamiento y desempeño que más valora la empresa en sus colaboradores, también consigue dar a conocer cuáles son las expectativas del superior acerca de su desempeño dentro de la empresa (sus fortalezas y debilidades) así como ser conocedor de las medidas que toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de desempeño y capacitación) las que el propio colaborador deberá tomar por su cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo.)

Técnicas:

Existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los empleados y así poder desempeñar su trabajo de manera eficaz y mucho más productiva para el cual saber aplicar, la organización debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia del mismo.

Algunos de estos métodos son:

Maslow

También conocido como la pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas según esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas de la persona, desarrollamos necesidades menos básicas.

Grafico 5 pirámide de necesidades



Herzberg

Llamada también teoría de los 2 factores, según esta teoría las personas estamos influenciadas por 2 factores, la satisfacción y la insatisfacción

Además, Herzberg formula esta teoría para explicar de mejor manera el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de los 2 factores que orientan a las personas.

Factores higiénicos

Es el ambiente que le rodea a la persona y como y de qué manera desempeña su trabajo, esto están fuera del control de las personas.

Principales factores higiénicos: salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo , políticas físicas de la empresa reglamento interno, entre otros .

Según su investigación cuando los factores higiénicos son óptimos evitan la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción, su efecto como medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor pero no mejora su salud por estar relacionados con la insatisfacción Herzberg lo llama factores de insatisfacción.

Mcgregor

Teoría X y teoría Y son dos teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las empresas creen o piensan que los colaboradores trabajan solo bajo amenazas y la segunda en que los jefes creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar

Teoría X

Corresponde a la teoría tradicional de la gestión científica y mecanicista, esta teoría asume el uso indebido de naturaleza humana y puede ser resumida Para esta teoría el hombre es vago y perezoso por naturaleza.

El hombre no le gusta trabajar solo funciona bajo el factor económico.

Perspectiva organizativa, no tiene ambición de participar en negocios o asumir la responsabilidad, ya que traería riesgos prefiriendo por tanto ser dirigido, ya que eso atraería seguridad.

Los objetivos son diferentes de los objetivos de la organización, y su dependencia lo hace incapaz de buscar cambios por lo cual también es incapaz de el autocontrol, necesita ser dirigido y controlado.

Teoría Y

De medidas innovadoras y humanistas que se caracterizan por los siguientes aspectos.

La administración es vista como un medio importante de crear en si las condiciones para que las personas puedan desarrollar sus habilidades y alcanzar sus metas individuales y organizacionales , por lo tanto es su papel de descentralizarlas decisiones y responsabilidades a fin que las personas desarrollen autocontrol y satisfagan con sus propias necesidades, además esta teoría pretende reorganizar las oficinas tratando de mejorarlas de la extensión de las actividades terminando con la especialización de las tareas .

Otra medida de la teoría Y incorpora su auto elevación en la cual las personas se sienten motivadas para evaluar su contribución a las empresas responsabilizándose por empresa.

Factores que influyen o intervienen en el rendimiento laboral

Adecuación : ambiente de trabajo es de vital importancia sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que de verdad esto nos da una mayor posibilidad de desempeñar nuestro trabajo correctamente , la adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga conocimiento , habilidades y también experiencia suficiente para desarrollar con efectividad y garantía el puesto de trabajo y que además de ello este motivada e interesada por las características del mismo .

Establecer objetivos: es una muy buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un periodo de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos además deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero a la vez también viables.

Reconocimiento del trabajo: es una de las técnicas más importantes los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente de calidad el jefe no los reconoce, sin embargo, el primer error si esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de sus colaboradores

Participación del empleador: Si el colaborador participa en control y planificación de sus tareas podrá sentirse con gran confianza y también se encuentra en qué forma se encuentra la empresa. es decir, quién mejor que el trabajador para planificarlos ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede mejorar o modificarlos de manera más eficaz.

Formación de desarrollo profesional: los colaboradores se sienten mucho más motivados por su crecimiento tanto personal y profesional. de manera que va a favorecer a el colaborador, la formación es buena para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial.

Actitud

(Backman, 1989), definen las actitudes como “ciertas regularidades en los sentimientos y pensamientos , y predisposiciones del ser humano para actuar hacia algún aspecto de su ambiente” los sentimientos representan el componente afectivo de una actitud de los pensamientos el componente cognitivo y las predisposiciones , el componente conductual las actitudes son evaluativas de las actitudes incluyen lo bueno y lo malo , nocivo y beneficioso , placentero – no placentero y , agradable y no agradable (azjen2001) las actitudes se refieren a una meta u objetivo particular ,debido a esto las actitudes son diferentes de personalidad lo cual refleja predisposiciones de una persona a través de un rango de situaciones

(Hernandez, 1986), el hipotálamo y el sistema límbico son componentes de una complicada red neural que controla las emociones y motivaciones , diferentes núcleos dentro del hipotálamo desempeñan una función clave en regular las conductas que contribuyen a la sobrevivencia de individuo (esto es , regulación de la actividad visceral y e incitación a las conductas de ingestión) y a la sobrevivencia de especies (conductas reproductivas)

Programa general de motivación como muchos conceptos relevantes en psicología no hay una sola definición de motivación que se universalmente aceptada, no obstante la palabra misma nos ofrece ciertas claves para hacer una analogía, con la mecánica, la fuerza motriz enciende una máquina y la mantiene funcionando, en términos legales un motivo es la razón que tiene un individuo para hacer algo.

2.4. HIPOTESIS

Los riesgos psicosociales inciden en el rendimiento laboral de los colaboradores de la microempresa Secoin.

2.5. Señalamiento de variables

2.5.1. Variable independiente

Riesgos Psicosociales

2.5.2. Variable dependiente

Rendimiento laboral

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. ENFOQUE

Para efecto de la siguiente investigación los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Microempresa SECOIN se utilizó el paradigma critico propositivo con un enfoque cualitativo – cuantitativo.

3.1.1. Cuantitativo

Este paradigma es cuantitativo ya que se obtuvo datos numéricos, los mismos que pasaron por conteos y medición de datos estadísticos, para la obtención de información efectiva.

3.1.2. Cualitativos

Este paradigma es cualitativo ya que se utilizó para el análisis, comprensión y la interpretación de la información obtenida por la investigación realizada, aparte de que orientó a la comprensión del problema, también ayudó al descubrimiento de la hipótesis. Estos luego fueron compartidos, comunicados, a los patrocinadores del trabajo investigativo para su desarrollo.

3.2. Modalidad básica de la investigación

En la modalidad básica de la investigación sobresalió la modalidad de campo, bibliográfica – documental.

3.2.1. Modalidad de Campo

La investigación de campo se realizó en el lugar de trabajo de los colaboradores donde se produjo el problema tomando contacto directo con la realidad en la que vive la microempresa SECOIN obteniendo información relevante y concisa.

3.2.3. Modalidad experimental

Es el estudio la cual se manipulan ciertas variables independientes para denotar los efectos en las respectivas variables dependientes, con el objetivo de hacer estrecha la relación causa-efecto en relación al problema de investigación que se ha planteado.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION

EXPLORATORIO

En este sentido se aplica la investigación exploratoria porque queremos una muy buena formulación y precisa del problema, a investigar sobre riesgos psicosociales en la micro empresa SECOIN debido a que no existe información suficiente y de conocimientos.

en este caso la exploración permitirá obtener nuevos datos y elementos que pueden ayudar a formular con mayor claridad y precisión preguntas adecuadas para la investigación.

DESCRIPTIVO

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer de una, manera profunda a los colaboradores como, costumbres y actitudes predominantes. a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos de los colaboradores dentro de la empresa también se limita a la recolección de datos, pues la identificación de las relaciones que existen entre las dos o más variables a fin de llegar a saber la razón por la cual se genera inconvenientes de rendimiento laboral dentro de la empresa.

EXPLICATIVA

Esta se encarga de buscar el porqué de los hechos el establecimiento de la relación causa –efecto cabe recalcar que, en este sentido, los estudios

explicativos pueden ocuparse de las determinaciones de las causas si también como los efectos, mediante la hipótesis. los resultados se constituirán en el nivel más profundo de los conocimientos.

3.4. POBLACION Y MUESTRA

La presente investigación en la empresa SECOIN está conformada por la parte administrativa y operativa lo cual los colaboradores están más involucrados en lo que es el trabajo puesto que laboran en las calles de la ciudad de AMBATO “parqueo tarifado”

Tabla 1 Población Muestra

| POBLACION | MUESTRA |
|------------------|----------------|
| GERENTE GENERAL | 1 |
| CONTADOR | 1 |
| COLABORADORES | 46 |
| TOTAL | 48 |

Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

3.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

3.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.

Tabla 2 operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE INDEPENDIENTE: Riesgos Psicosociales

| Conceptualización | Categorías | Indicadores | Ítems | Técnica | Instrumento |
|--|--|---|---|----------|---------------|
| <p>Riesgos psicosociales son determinadas condiciones presentes en un puesto de trabajo, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud del trabajador</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales • Desarrollo del trabajo • Salud de los trabajadores | <p>Carga laboral Infraestructura Implementos de seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funciones • Actividades <p>Mental Física</p> | <p>¿Considera usted que la deficiente relaciones interpersonales originan riesgos psicosociales?</p> <p>¿Ha sentido disminución en su desempeño laboral debido a riesgos psicosociales?</p> | Encuesta | Cuestionario. |

Elaborado por : Candilejo Cristian, 2017

3.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

Tabla 3 operacionalización de la variable independiente

VARIABLE DEPENDIENTE: Rendimiento Laboral

| Conceptualización | Categorías | Indicadores | Ítems | Técnica | Instrumento |
|---|---|---|--|----------|---------------|
| <p>Rendimiento Laboral: el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Resultados alcanzados Recursos disponibles | <p>Metas</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humano • Material • Económico | <p>Está de acuerdo con método utilizado en su institución para medir su rendimiento laboral es correcto</p> <p>Cree usted que la asignación de ocupaciones es equitativa y parcial en su empresa</p> | Encuesta | Cuestionario. |

Elaborado por : Candilejo Cristian, 2017

3.6. RECOLECCION DE INFORMACION

Como parte de del diseño de investigación es fundamental determinar el método preciso de recolección o levantamiento de información de datos y que tipo de instrumento que se aplicara. Es importante aclarar que el método de investigación toma como medio a través el cual determina la relación del investigador y la empresa sujeta a la misma, la recolección de datos implica en el logro obtenido de los objetivos propuestos en la investigación.

Para la recolección de datos o información para la presente investigación en la empresa SECOIN. se a estructurado una encuesta sencilla de preguntas de carácter cerradas, pero a la vez concisas para obtener resultados positivos y favorables, con el fin de obtener un conocimiento más amplio y profundo de la realidad misma del tema que se investiga.

Se utilizará este método de encuesta ya que es el más efectivo en cuanto a recolección de información concreta y directa de los colaboradores de SECOIN, la encuesta será aplicada en el momento que sea menester y factible para la empresa y el investigador.

Tabla 4 recolección de información

| Preguntas Básicas | EXPLICACION |
|------------------------------------|---|
| ¿Por qué? | Es fundamental dar solución a los problemas que se presentan en la organización |
| ¿A qué personas? | en el área administrativa y operativa |
| ¿sobre qué aspectos? | Riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral |
| ¿Cuándo? | septiembre enero 2016(7 meses) |
| ¿Lugar de recolección? | Instalaciones de la empresa |
| ¿Cuántas veces? | Una vez |
| ¿Técnica de recolección utilizada? | Encuesta a el personal administrativo y operativo |
| ¿Con que? | Material para la encuesta previamente realizado y analizado |
| ¿En qué situación? | Situación favorable para la empresa |

Elaborado por : Candilejo Cristian, 2017

3.7. PROCESAMIENTO Y ANALISIS

Una vez realizada las encuestas y obtenida y recopilada la información pertinente se inicia de manera inmediata a su procesamiento, esto se aplica el cómo ordenar y presentar de una manera lógica y comprensible de los resultados. de manera que los instrumento aplicado en este caso la encuesta

es el más adecuado para este tipo de investigación y además refleje resultados específicos de magnitud y precisión.

El procedimiento para la recolección de los datos no es otra cosa que el registro obtenido de el mismo por el instrumento empleado, que consiste en convertir textos manejables en datos manejables para su optima interpretación, mediante la técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtienen conclusiones. En si se trata de especificar el tratamiento o el procesamiento que se dará a los datos, al ver si se pueden clasificar, codificar y establecer categorías precisas.

El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y de técnicas que permiten obtener conocimiento que se busca, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos.

Análisis e interpretación de resultados

Luego de haber realizado las encuestas a los colaboradores determinados en la población, se recabo y procesaron los datos utilizando una hoja electrónica en Excel, en la que se construyó una base de datos y que a la postre nos sirvió para la presentación de los resultados en los respectivos cuadros y gráficos estadísticos.

El siguiente análisis se realizó aplicando la estadística descriptiva que permite una interpretación a través del análisis cualitativo los mismos que se presentan en los cuadros organizados en fila y columnas que corresponden a las frecuencias y a la vez porcentaje y las categorías utilizadas en los ítems respectivos gráficos de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

CAPITULO IV

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Luego de llevadas a cabo las encuestas a los colaboradores determinados en la población, se recogieron y procesaron los datos utilizando una hoja electrónica en Excel V07, en la que se construyó una base de datos y la que nos sirvió para la presentación de resultados en sus respectivos cuadros y gráficos estadísticos.

El análisis se realizó aplicando la estadística descriptiva que permitió una interpretación a través del análisis cualitativo, los mismos que se presentan en catorce (10) cuadros organizados en filas y columnas que corresponden a las frecuencias y porcentajes de las categorías utilizadas en los ítems del cuestionario y entrevista; los cuadros se acompañan con sus respectivos gráficos de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Encuesta realizada a los empleados de “la Microempresa SECOIN”.

Pregunta 1. ¿Conoce o sabe usted el concepto de riesgos psicosociales?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| si | 15 | 31 |
| no | 33 | 69 |
| total | 48 | 100 |

*Tabla 5 Concepto de riesgos
Fuente: Encuesta empleados “Microempresa Secoin”
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017*



*Fuente: Encuesta empleados “Microempresa Secoin”
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017*

Análisis

Del total de empleados encuestados, el 31% manifestó que en la empresa si conocen el concepto de riesgos, mientras que el 69% restante dice que no.

Interpretación

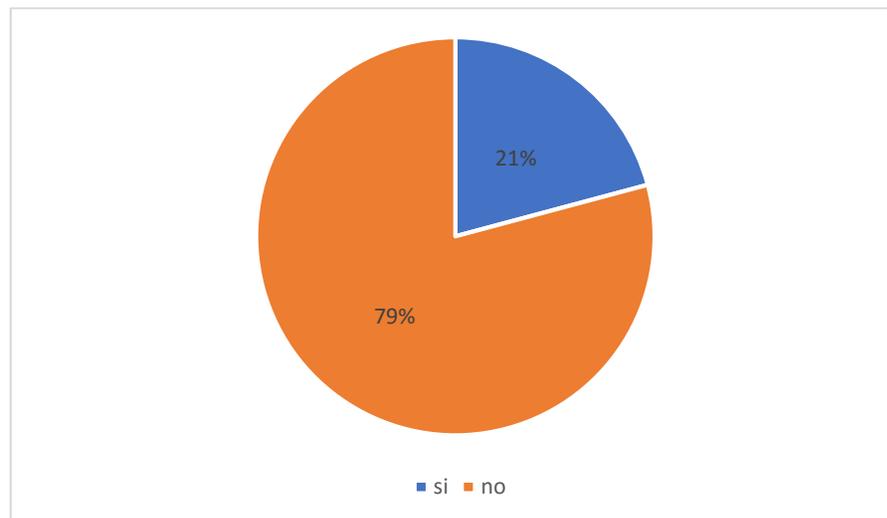
Los empleados de la microempresa Secoin opinan en su gran mayoría no conocen lo que es el concepto de riesgos psicosocial, debido a que los encargados de la empresa no les hablan sobre el tema.

Pregunta 2. ¿Se ha realizado en la microempresa una medición de riesgos psicosociales?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 10 | 21 |
| No | 38 | 79 |
| Total | 48 | 100 |

Tabla 6 Medición de riesgos
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 7 Medición de riesgos



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de empleados encuestados, el 21% manifestó que se realizó una medición de riesgos psicosociales, mientras que el 79% manifiesta que no.

Interpretación

Los empleados de la microempresa Secoin opinan en su gran mayoría que **No** se realizan constantemente, edición de riesgos Psicosociales, ni mucho menos tratan del tema.

Pregunta 3 ¿utiliza los materiales necesarios en su puesto de trabajo para cumplir con los objetivos?

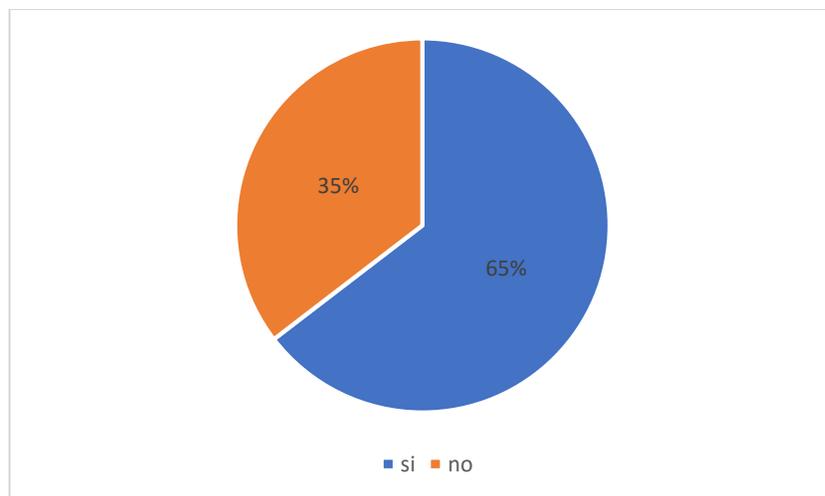
| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 31 | 65 |
| No | 17 | 35 |
| Total | 48 | 100 |

Tabla 7 Materiales

Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"

Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 8 Materiales



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"

Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de empleados encuestados, el 65% manifiestan que en la empresa utilizan materiales necesarios para desarrollar su trabajo mientras que el 35 % no .

Interpretación

Los colaboradores de la microempresa Secoin en su mayoría manifiestan que sí que utilizan materiales necesarios para desarrollar su trabajo, pero también

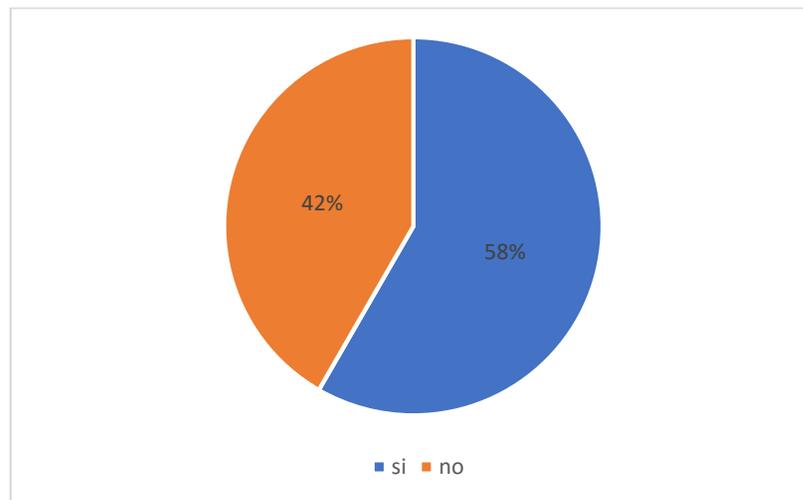
existe un porcentaje en el que indica que en la empresa no existe los materiales necesarios para laborar adecuadamente.

Pregunta 4. ¿Considera usted que la deficiente relaciones interpersonales originan riesgos psicosociales?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 28 | 58 |
| No | 20 | 42 |
| Total | 48 | 100 |

Tabla 8 Relaciones Interpersonales
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 9 Relaciones Interpersonales



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de empleados encuestados, el 58% de las colaboradores manifiestan que la deficiente relaciones interpersonales originan riesgos psicosociales y en un 42% que no

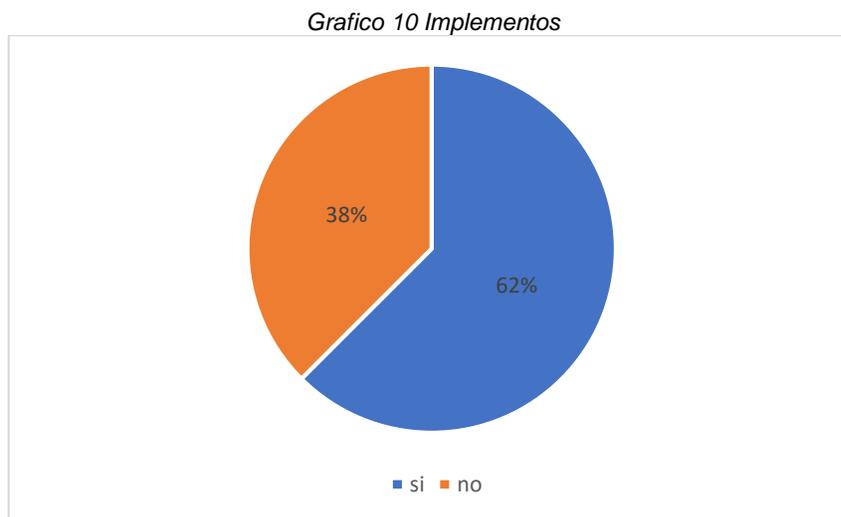
Interpretación

Los colaboradores de microempresa Secoin manifiestan casi en un igual porcentaje que la deficiente relación interpersonal originan riesgos psicosociales así también enfermedades profesionales, a la empresa le falta asesoramiento sobre los riesgos psicosociales generados en o por la empresa.

Pregunta 5. ¿utiliza implementos necesarios para desarrollar bien su trabajo?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| si | 30 | 63 |
| no | 18 | 38 |
| total | 48 | 100 |

Tabla 9 Implementos
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de empleados encuestados, el 62% manifestó que en la microempresa si utilizan implementos necesarios para desarrollar muy bien su trabajo, mientras que el 38% restante dice que no.

Interpretación

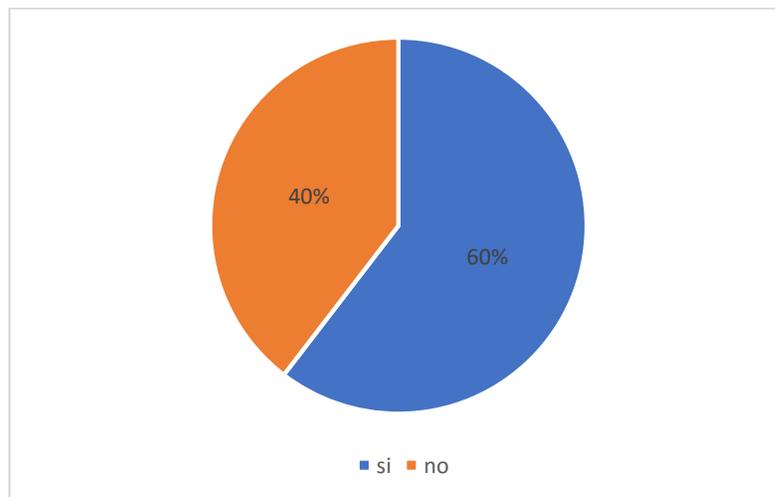
Los colaboradores de la microempresa manifiestan en un porcentaje no muy aceptable que si tienen todos los instrumentos y materiales necesarios para desarrollar su trabajo de una manera óptima muy eficaz y por otra parte que no que no les dotan de todo el material necesario.

Pregunta 6.¿ A sentido disminución en su desempeño laboral debido a riesgos psicosociales?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| si | 29 | 60 |
| no | 19 | 40 |
| total | 48 | 100 |

Tabla 10 Desempeño Laboral
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 11 Desempeño Laboral



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de colaboradores encuestados el 60% manifestó que si tienden a disminuir su desempeño de trabajo a causa de riesgos psicosociales , mientras que el 40% no .

Interpretación

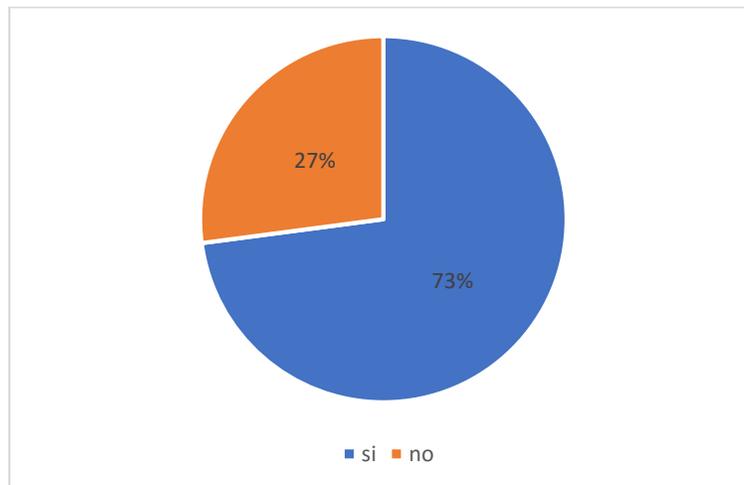
Los colaboradores de la microempresa Secoin opinan que existe una disminución en el desempeño laboral debido a la existencia de riesgos psicosociales pero que necesitarían ser más informados por este fenómeno tan común hoy en día para la salud de los trabajadores, y que la empresa se empiece a tratar a los colaboradores como seres humanos y cuidar de ellos.

Pregunta 7. ¿considera usted que el desenvolvimiento individual de cada colaborador influye en el rendimiento laboral ?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 35 | 73 |
| No | 13 | 27 |
| Total | 48 | 100 |

Tabla 11 Desenvolvimiento Individual
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 12 Desenvolvimiento Individual



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

De cada uno de los colaboradores encuestados en la microempresa en un 73% manifiestan que sí que el desenvolvimiento individual es fundamental y necesario para tener un rendimiento óptimo en el trabajo, mientras que en un 27% dicen que no

Interpretación

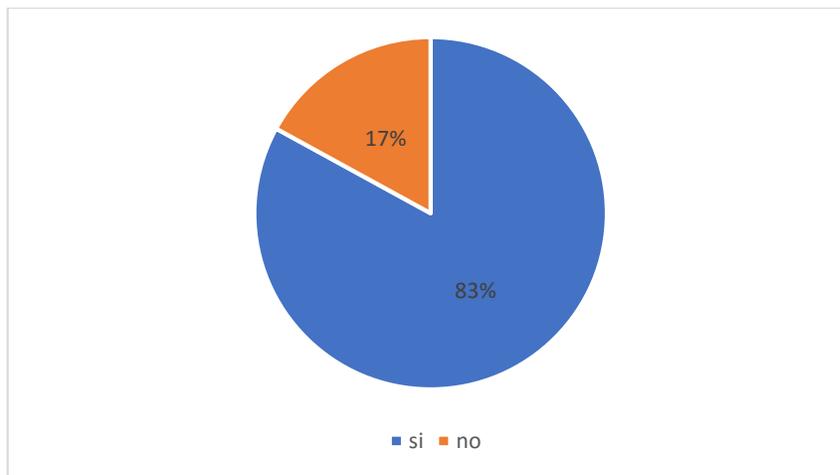
En un gran porcentaje de los colaboradores de la microempresa Secoin manifestaron positivamente que su desenvolvimiento individual es necesario para desarrollar de una manera efectiva su trabajo y en un porcentaje menor no es necesario.

Pregunta 8. ¿está a gusto con la organización y su puesto de trabajo?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 39 | 83 |
| No | 8 | 17 |
| Total | 47 | 100 |

Tabla 12 Organización
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 13 Organización



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de empleados encuestados, el 83% manifestó que está a gusto con la organización y su puesto de trabajo, y un 17% manifestó que no.

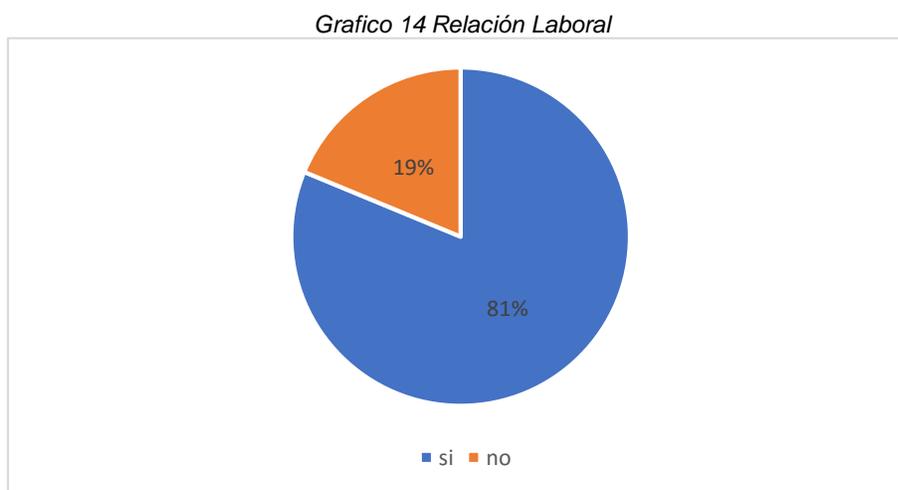
Interpretación

Los colaboradores de la microempresa Secoin manifiestan que se sienten a gusto con la empresa y sus puestos de trabajo ya que consideran que la labor que desempeñan es para ayuda de la colectividad dentro del casco central de la ciudad de Ambato .

Pregunta 9. ¿Tiene excelente relación laboral con sus compañeros de trabajo?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 39 | 81 |
| No | 9 | 19 |
| Total | 48 | 100 |

Tabla 13 Relación Laboral
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de colaboradores encuestados, el 81 % opina que si tienen una buena relación laboral se llevan muy bien entre compañeros de trabajo, mientras que un 19 % opina diferente y que no tienen una buena relación con los compañeros.

Interpretación

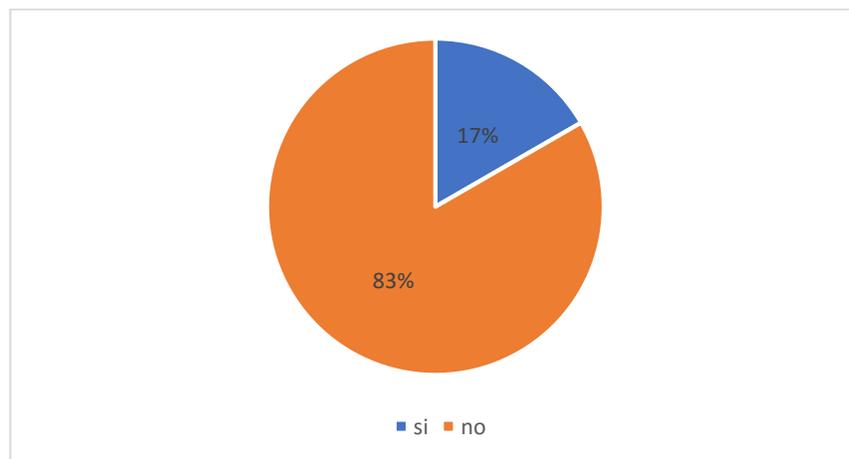
Los colaboradores de la microempresa Secoin en su mayoría tiene una muy buena relación laboral con sus compañeros de trabajo hay camaradería como dicen con ciertas excepciones ya que ellos mismo no se integran al grupo de trabajo.

Pregunta 10. ¿Está de acuerdo con método utilizado en su institución para medir su rendimiento laboral?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 8 | 17 |
| No | 40 | 83 |
| Total | 48 | 100 |

Tabla 14 Rendimiento institucional
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 15 Rendimiento institucional



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de los encuestados un 83% es decir en su mayoría no está de acuerdo con el método utilizado por la microempresa mientras que en un 17% dice si estar de acuerdo con el método utilizado.

Interpretación

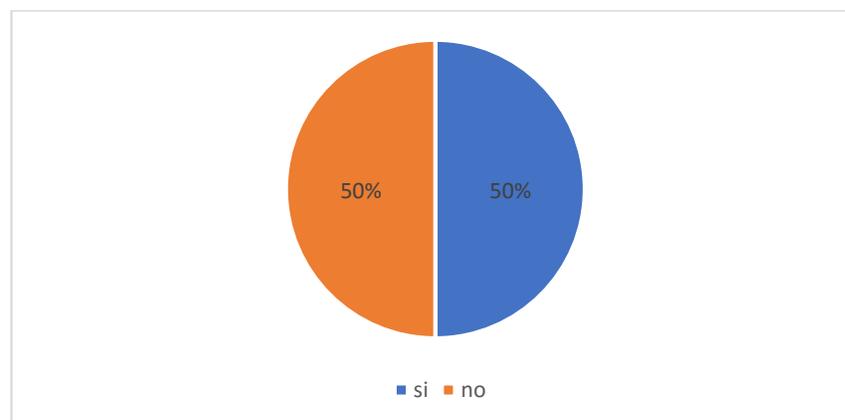
En su mayoría los colaboradores de la empresa indican que no se ponen de acuerdo con los métodos utilizados para medir su rendimiento en el trabajo mientras que en un porcentaje mínimo está de acuerdo con el método utilizado para y que no tienen ningún problema, pero lo que no indica que el gran porcentaje indican que existe anomalías dentro de la empresa.

Pregunta 11 ¿Cree usted que la asignación de ocupaciones es equitativa y parcial en su empresa?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 24 | 50 |
| No | 24 | 50 |
| Total | 48 | 100 |

Tabla 15 Asignación de Ocupaciones
Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 16 Asignación de Ocupaciones



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"
Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

De su totalidad de trabajadores encuestados en la microempresa Secoin en un 50% manifiestan que si que la asignación de ocupación equitativa y parcial en la empresa mientras que en el otro 50% manifiestan lo contrario.

Interpretación

Los colaboradores de la microempresa Secoin piensan que no tienen los materiales necesarios para desarrollar sus labores diarias debido a que su trabajo es a la intemperie y no pueden realizar su trabajo por ejemplo cuando hay mal tiempo climático manifiestan que les es imposible realizarlo ya que trabajan con materiales tecnológicos y se pueden averiar.

Pregunta 12. ¿Considera usted que el estrés incide en el rendimiento laboral?

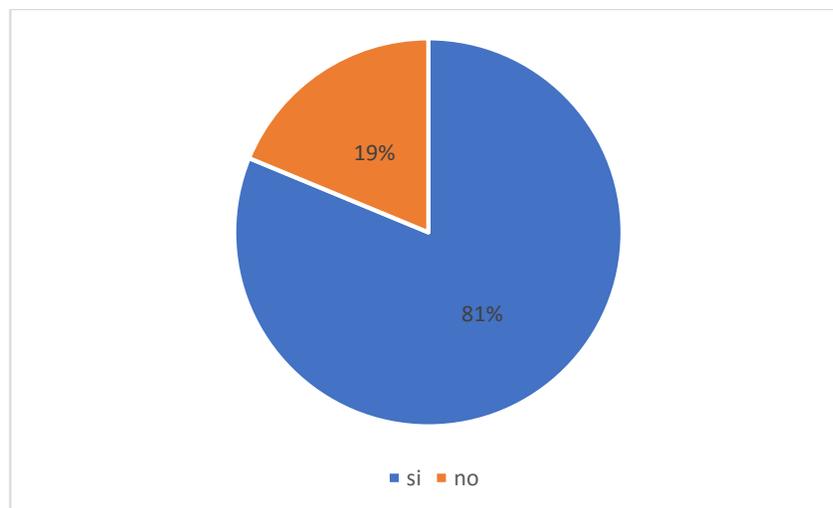
| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Si | 39 | 81 |
| No | 9 | 19 |
| Total | 48 | 100 |

Tabla 16 Estrés

Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"

Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Grafico 17 Estrés



Fuente: Encuesta empleados "Microempresa Secoin"

Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Análisis

Del total de empleados encuestados, el 81% manifiesta que sí que el estrés incide de una manera directa en el rendimiento laboral mientras que en un 19% considera que no incide en nada.

Interpretación

Los colaboradores de la microempresa Secoin opinan que si se deben impartir charlas sobre riesgos psicosociales ya que es la base fundamental para prevenir enfermedades profesionales a la vez también para tener mucho más conocimiento del tema ya que es una de las problemáticas que en la empresa existe actualmente.

4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Planteamiento de hipótesis

a) Modelo Lógico

Una vez puesta en acción la encuesta a los empleados de la “Microempresa Secoin”, se han extraído los resultados que arrojan las preguntas 1,6 y 7, 12, que se resumen en los cuadros denominados análisis mensual de resultados, para poder verificar la Hipótesis se lo hará de la siguiente manera:

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

H1: Los riesgos psicosociales, SI incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la microempresa Secoin en el año 2016

Ho: Los riesgos psicosociales, NO incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la microempresa Secoin en el año 2016.

Frecuencias Observadas y Frecuencias Esperadas.

Tabla 17 Frecuencia Observada

| PREGUNTAS | CATEGORÍAS | | SUBTOTAL |
|--|------------|------------|------------|
| | Si | No | |
| Considera usted que la deficiente relaciones interpersonales originan riesgos psicosociales | 28 | 20 | 48 |
| A sentido disminución en su desempeño laboral debido a riesgos psicosociales | 29 | 19 | 48 |
| Está de acuerdo con método utilizado en su institución para medir su rendimiento laboral es correcto | 8 | 40 | 48 |
| Cree usted que la asignación de ocupaciones es equitativa y parcial en su empresa | 24 | 24 | 48 |
| TOTAL | 89 | 103 | 192 |

Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Tabla 18 Frecuencia Esperadas

| PREGUNTAS | CATEGORÍAS | | SUBTOTAL |
|--|------------|------------|------------|
| | Si | No | |
| Considera usted que la deficiente relaciones interpersonales originan riesgos psicosociales | 22 | 26 | 48 |
| A sentido disminución en su desempeño laboral debido a riesgos psicosociales | 22 | 26 | 48 |
| Está de acuerdo con método utilizado en su institución para medir su rendimiento laboral es correcto | 22 | 26 | 48 |
| Cree usted que la asignación de ocupaciones es equitativa y parcial en su empresa | 22 | 26 | 48 |
| TOTAL | 96 | 104 | 192 |

Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

Modelo Matemático

En el modelo matemático se recurrió a la herramienta estadística denominado Chi Cuadrado, considerándose la más apropiada y efectiva para tratar datos cualitativos, utilizándose en esta forma los siguientes elementos:

En donde:

$$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

X²= Chi Cuadrado.

\sum = Sumatoria de.

O= Frecuencia Observada

E= Frecuencia Esperada.

Nivel de significancia

Sobre el nivel de significancia a implementarse en la presente investigación, se tomó a consideración el valor de 0,05

Cálculo de grados de libertad

Reemplazando los datos se obtiene:

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

$$(gl) = (4-1) (2-1)$$

$$(gl) = 3 * 1$$

$$(gl) = 3$$

En consecuencia, se obtiene que el valor tabulado de (Xt) con 3 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05, se encuentra en (7.81)

Grafico 18 distribución del Chi cuadrado

| g | p | | | | | | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| | 0.001 | 0.025 | 0.05 | 0.1 | 0.25 | 0.5 | 0.75 | 0.9 | 0.95 | 0.975 | 0.999 |
| 1 | 10.827 | 5.024 | 3.841 | 2.706 | 1.323 | 0.455 | 0.102 | 0.016 | 0.004 | 0.001 | 0 |
| 2 | 13.815 | 7.378 | 5.991 | 4.605 | 2.773 | 1.386 | 0.575 | 0.211 | 0.103 | 0.051 | 0.002 |
| 3 | 16.266 | 9.348 | 7.815 | 6.251 | 4.108 | 2.366 | 1.213 | 0.584 | 0.352 | 0.216 | 0.024 |
| 4 | 18.466 | 11.143 | 9.488 | 7.779 | 5.385 | 3.357 | 1.923 | 1.064 | 0.711 | 0.484 | 0.091 |
| 5 | 20.515 | 12.832 | 11.07 | 9.236 | 6.626 | 4.351 | 2.675 | 1.61 | 1.145 | 0.831 | 0.21 |
| 6 | 22.457 | 14.449 | 12.592 | 10.645 | 7.841 | 5.348 | 3.455 | 2.204 | 1.635 | 1.237 | 0.381 |
| 7 | 24.321 | 16.013 | 14.067 | 12.017 | 9.037 | 6.346 | 4.255 | 2.833 | 2.167 | 1.69 | 0.599 |
| 8 | 26.124 | 17.535 | 15.507 | 13.362 | 10.219 | 7.344 | 5.071 | 3.49 | 2.733 | 2.18 | 0.857 |
| 9 | 27.877 | 19.023 | 16.919 | 14.684 | 11.389 | 8.343 | 5.899 | 4.168 | 3.325 | 2.7 | 1.152 |
| 10 | 29.588 | 20.483 | 18.307 | 15.987 | 12.549 | 9.342 | 6.737 | 4.865 | 3.94 | 3.247 | 1.479 |
| 11 | 31.264 | 21.92 | 19.675 | 17.275 | 13.701 | 10.341 | 7.584 | 5.578 | 4.575 | 3.816 | 1.834 |
| 12 | 32.909 | 23.337 | 21.026 | 18.549 | 14.845 | 11.34 | 8.438 | 6.304 | 5.226 | 4.404 | 2.214 |
| 13 | 34.527 | 24.736 | 22.362 | 19.812 | 15.984 | 12.34 | 9.299 | 7.041 | 5.892 | 5.009 | 2.617 |
| 14 | 36.124 | 26.119 | 23.685 | 21.064 | 17.117 | 13.339 | 10.165 | 7.79 | 6.571 | 5.629 | 3.041 |
| 15 | 37.698 | 27.488 | 24.996 | 22.307 | 18.245 | 14.339 | 11.037 | 8.547 | 7.261 | 6.262 | 3.483 |
| 16 | 39.252 | 28.845 | 26.296 | 23.542 | 19.369 | 15.338 | 11.912 | 9.312 | 7.962 | 6.908 | 3.942 |
| 17 | 40.791 | 30.191 | 27.587 | 24.769 | 20.489 | 16.338 | 12.792 | 10.085 | 8.672 | 7.564 | 4.416 |
| 18 | 42.312 | 31.526 | 28.869 | 25.989 | 21.605 | 17.338 | 13.675 | 10.865 | 9.39 | 8.231 | 4.905 |
| 19 | 43.819 | 32.852 | 30.144 | 27.204 | 22.718 | 18.338 | 14.562 | 11.651 | 10.117 | 8.907 | 5.407 |
| 20 | 45.314 | 34.17 | 31.41 | 28.412 | 23.828 | 19.337 | 15.452 | 12.443 | 10.851 | 9.591 | 5.921 |

Tabla 19 Tabla de Contingencia

| OBSERVADA | ESPERADA | (O - E) | (O - E) ² | (O - E) ² /E |
|-----------|----------|---------|----------------------|-------------------------|
| 28 | 22 | 6 | 36 | 1.63 |
| 20 | 26 | -6 | 36 | 1.38 |
| 29 | 22 | 7 | 49 | 2.23 |
| 19 | 26 | -7 | 49 | 1.88 |
| 8 | 22 | -14 | 196 | 8.90 |
| 40 | 26 | 14 | 196 | 7.54 |
| 24 | 22 | 2 | 4 | 0.18 |
| 24 | 26 | -2 | 4 | 0.15 |
| 192 | 192 | | | 23.89 |

Elaborado por: Candilejo Cristian, 2017

4.3. Los riesgos psicosociales inciden en el rendimiento laboral de los colaboradores de la microempresa.

El objetivo de esta investigación es reducir los niveles de riesgos psicosociales en la empresa tomando en cuenta así los resultados arrojados por las encuestas realizadas debemos denotar también que este fenómeno social en el ámbito laboral se a convertido en una problemática necesaria para la estabilidad emocional de los colaboradores asi como su salud en el trabajo

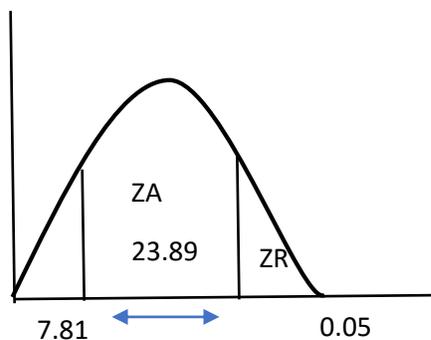
riesgos = RN - (CPPC * Cap.)

Decisión Final

En cuanto a los resultados que se obtuvo sobre el cálculo del Chi Cuadrado Calculado y el Chi Cuadrado Tabulado, se puede aseverar que $\chi^2_{c} = 23.89$ y es $> \chi^2_{t} = 7.81$; en esta forma se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, por lo que se puede decir que:

Hi: Los riesgos psicosociales, Si incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la microempresa Secoin en el año 2016

Campana de gauss



CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los riesgos psicosociales afectan de manera directa a los colaboradores, puesto que impiden el buen desarrollo de sus actividades dentro y fuera de la organización , además de esto que están expuestos a distinta enfermedades como dolores musculares y ambientales.
- Los niveles de riesgos psicosociales son características nocivas de la organización , sin embargo la administración a descuidado este tema en las áreas de trabajo a esto se suma que los altos mandos.
- La aplicación de un Paper que seria de gran importancia en la empresa, ya que permite conocer cuál es la situación real de la misma, además si se trata del mejoramiento continuo.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se propone realizar un análisis de riesgos psicosociales para obtener lineamientos de control de un eficiente rendimiento laboral en la microempresa Secoin .
- Estructurar estándares, revisión y análisis de rendimiento laboral y la situación real de la empresa, para cubrir las necesidades que tiene y evitar inconvenientes en un futuro.
- Evaluar los resultados arrojados en la empresa semestralmente , para determinar avances positivos en lo que concierne a objetivos trazados y rendimiento laboral .
- Se recomienda aplicar una guía donde contenga lineamientos para tratar de reducir los riesgos psicosociales en la microempresa.

Bibliografía

Acosta , M. (2012). Síndrome de Burnout. EAE.

Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: MCGRAW-HILL.

Backman, S. (1989). *Advances in Experimental Social Psychology*.

Barron, J. (2011). *Estres laboral en las pequeñas y medianas empresas de Río Cuarto*. Argentina: ASET.

Benyakar, M. (2016). *Lo destructivo y lo traumático* . Argentina.

Biblioteca Digital de la Universidad de Guadalajara. (s.f.). *Conformación de recursos informativos*. Obtenido de <http://wdg.biblio.udg.mx/>

Carzlon, J. (2010). *Manual de Motivación Laboral*. México.

Código de Trabajo. (2013). *DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA DE LA PGE*. Ecuador.

Constitución del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional* . Ecuador.

Diario Hoy . (23 de Noviembre de 2015).

El Telegrafo . (22 de Agosto de 2012). Directorio registra 179.830 empresas en el Ecuador. *El telegrafo* , págs.

<http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/directorio-registra-179830-empresas-en-el-ecuador>.

Hernández, M. (1986). *Procesamiento motivacional y emocional (motivación animal y humana)*. México: El Manual Moderno.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo . (s.f.). *Decisión 584*. Ecuador: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social .

Mejía, C. (2016). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL IESS HOSPITAL DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI*. Ambato.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo* , Madrid.

Naranjo, J. (2013). “*LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE LAS REDES AEREAS DE LA “EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO”, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN AMBATO.* Ecuador .

Naranjo, J. (2013). “*LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE LAS REDES AEREAS DE LA “EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO”, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN AMBATO.* Ambato .

Sierra, J. (1967). *Asociacion española de psicología conductal (AEPC)*. España.

Slipak, O. (1996). *Estres y perfiles de personalidad* .

www.gestiopolis.com. (s.f.). *Condiciones ambientales del trabajo* . Obtenido de <https://magic.piktochart.com/embed/3428336-untitled-infographic>

ARTÍCULO CIENTÍFICO

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MICROEMPRESA SECCION EN EL AÑO 2016”

Cristian Eduardo Candilejo Morales

Universidad Técnica de Ambato

Notas del Autor

Cristian Candilejo, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación Psicología Industrial.

Eslavon3110@hotmail.es

RESUMEN

Este presente trabajo de investigación tiene por objeto el realizar un análisis detallado en cuanto se refiere a riesgos psicosociales y como este fenómeno afecta de sobremanera al rendimiento laboral de los colaboradores, se detalla los objetivos y metodología del estudio en el cual estamos desarrollando la investigación , se refiere a los aspectos relacionados al tema de estudio con la finalidad de proponer alternativas muy buenas para mejorar en la empresa y obtener así un rendimiento adecuado . Los riesgos psicosociales existentes en la actualidad afectan día tras día en la vida del colaborador , por consecuencia está presente en el ámbito laboral puesto que conlleva a tener problemas de salud ocupacional , es de vital importancia además mencionar que este fenómeno causa malestar y enfermedades a los colaboradores como el estrés laboral, fatigas musculares , que si no es bien manejado podría conllevar a problemas, conflictos entre compañeros ,conductas inadecuadas , a causa de ello tendrán un bajo desempeño laboral dentro de la microempresa no trabajarán con ánimo , ganas y suscitarán problemas de adaptación a su puesto de trabajo por lo tanto una de las alternativas a tomarse es el poder ayudarlos impartiendo más conocimientos relacionados con el tema para que solamente así no vuelvan a suscitarse anomalías con su carácter y rendimiento .

Palabras Claves: alternativas, riesgos psicosociales ,enfermedades profesionales ,conocimientos .

SUMMARY

This research aims to carry out a detailed analysis as far as psychosocial risks are concerned and as this phenomenon greatly affects the work performance of the collaborators, it details the objectives and methodology of the study in which we are developing the research, Refers to aspects related to the subject of study with the purpose of proposing very good alternatives to improve in the company and thus obtain an adequate performance. The current psychosocial risks affect day by day in the life of the employee, consequently is present in the workplace since it leads to occupational health problems, it is vitally important to mention that this phenomenon causes discomfort and diseases to the Such as work

stress, muscle fatigue, which, if not well managed, could lead to problems, conflicts between colleagues, inappropriate behaviors, because of this they will have a low work performance within the microenterprise, will not work with courage, desire and cause problems of Adaptation to their work place therefore one of the alternatives to be taken is to be able to help them by imparting more knowledge related to the subject so that only in this way no abnormalities can arise with their character and performance.

Keywords: alternatives, psychosocial risks, occupational diseases, knowledge.

INTRODUCCION

En la presente investigación se exhibe un proceso de análisis sobre la problemática de los riesgos psicosociales y rendimiento laboral de los colaboradores de la microempresa Secoin con la muy buena finalidad de proponer alternativas de mejora que sirva de guía a la microempresa para fomentar así un ambiente laboral agradable y motivador, e incrementar su desempeño laboral.

Los riesgos psicosociales existentes en la actualidad en la vida del colaborador afectara a su rendimiento y por consecuencia estará presente en el ámbito laboral, puesto que conlleva a tener problemas sobre salud ocupacional, Es importante que los colaboradores sepan y tengan presente que esta situación pueden afectar aún más sus actividades que realizan a diario por lo cual deberían tener más conocimientos de esta problemática.

Por qué a causa de ello tendrán un bajo desempeño laboral dentro de la empresa no trabajaran con ganas y suscitarían muchos problemas para adaptarse en sus puestos de trabajo , una de las alternativas para poder ayudar a los colaboradores es impartir más conocimientos del tema para que no suceda ciertas anomalías con su rendimiento carácter y desempeño laboral.

Este artículo se encuentra distribuido en las siguientes partes , el abstract en el cual contiene el resumen del artículo , enfocado en la parte principal del tema además de la introducción donde incluye una breve revisión bibliográfica pertinente al trabajo y a los objetivos de el mismo , incluye también el método que es la descripción breve de la metodología planteada , dando así énfasis a los métodos originales o a las modificaciones importantes a las técnicas y equipos conocidos, encontramos los resultados que son la forma lógica objetiva y exacta de una manera muy sencilla y fácil de comprender a la misma vez interpretar las tendencias relevantes del trabajo , que son expresadas

principalmente en forma de cuadros , la discusión donde se ratifica el análisis e interpretación que hace el autor de una manera rigurosa y exhaustiva de los resultados de los resultados de la investigación , las conclusiones donde se ratifica la formas lógica y concisa y en orden de importancia los hechos descubiertos y su aporte o contribución de la ciencia . y finalmente la bibliografía donde se presenta la lista de referencia de autores utilizadas en el artículo.

En la actualidad los riesgos psicosociales son las condiciones presentes de una situación laboral que están directamente ligadas a la organización del trabajo , con el contenido del puesto con la realización de una tarea o incluso en el entorno en el cual se desarrollan , tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras , en la actualidad este fenómeno es una de las causas principales de enfermedades y de accidentes laborales (https://es.wikipedia.org/wiki/Riesgos_psicosociales)

Esto sucede frecuentemente con los colaboradores que presentan problemas en el ámbito laboral como familiar , por lo que los jefes no desarrollan conductas adecuadas con los colaboradores como el dialogo ,la comunicación y se da este fenómeno tan común hoy en día.

Los factores o riesgos psicosociales son funciones en la cual se divide tradicionalmente lo que decimos la prevención de riesgos laborales que lo estipula en el constitución de la republica este fenómeno se origina por diferentes aspectos de condición y organización en el trabajo , cuando tienen incidencia a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. (Robins .P sthepen 1986 psicología del trabajo)

Factores psicosociales Velázquez Manuel (2003) manifiesta que la organización mundial del trabajo OIT señala que los agentes psicosociales por su parte pueden ser definidos como externos que afectan a la persona con su grupo de trabajo , los riesgos psicosociales se ha definido por la OIT como las interacciones con el contenido , la organización la gestión del trabajo y las condiciones ambientales de trabajo .

Deberíamos tomar en cuenta que gracias a la OIT se ha señalado que este fenómeno se lo caracteriza como una enfermedad para el colaborador y

deberíamos poner énfasis a el mismo ya que se juega la salud física y mental del colaborador en cualquier ámbito que se desarrolle.

Félix Martin (1999) hace referencia aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente ligadas con la organización siendo así el contenido trabajo y realización de la tarea que además tiene capacidad para afectar tanto así al bienestar o la salud “física Psíquica y social ”del colaborador.

en este caso los colaboradores deben tener en cuenta el ambiente físico y social en el cual se desarrollan para no conllevar a problemas a futuro y puedan cumplir con eficacia las tareas encomendadas por la empresa ya sean estas metas u objetivos mensuales a cumplir.

Moncada salvador (2000)Este autor hace referencia que los aspectos de control es un problema exclusivamente en la empresa ya que el control en el trabajo tiene relación con la clase social y el género de tal forma que los colaboradores manuales tienen un nivel de control inferior de los trabajadores no manuales a lo cual las mujeres suelen alcanzar niveles de control inferiores **Moncada 391**

En este caso hacemos referencia a los colaboradores que son mecánicos repiten lo que los demás hacen no son operativos si no se dejan llevar por lo que ya está hecho y sienten que no necesitan superarse esa mentalidad es la que se debería tratar de cambiarla para obtener mejores resultados dentro de la empresa y salga avante sin problemas.

Castillo Yunior (1999) manifiesta que con la OMS la salud ocupacional o riesgos psicosociales es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los colaboradores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes , la eliminación de factores y condiciones que ponen en peligro su salud y seguridad en el trabajo .

Se procura de sobremanera generar y promover trabajo seguro así también como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando así el bienestar físico moral mental y social de los colaboradores de la microempresa Secoin.

Podemos mencionar que el autor en mención dice que este fenómeno está ligado a el control y prevención de enfermedades y a un seguimiento , lo cual se lo puede lograr eliminando factores que afecten contra la salud y seguridad de los colaboradores de esta manera poder crear un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades cotidianas que realizan.

Ingrid Gomez (2007) se enfoca en el criterio de artazcoz (2002) señalando que aunque en los diferentes contextos de trabajo todavía persisten siempre los riesgos laborales clásicos y que cada vez va ganando más protagonismo de ,los factores de riesgos psicosociales y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo anota 2 cambios fundamentales muy relevantes “ampliación de horarios a fin de semanas incremento de horarios irregulares con horas de trabajo impredecibles entre otros ”

Es otra de las repercusiones para originar riesgos psicosociales la no adaptación al puesto de trabajo y el inmediato hostigamiento a el colaborador, como los nuevos horarios en feriados, fines de semana , horas que no son necesarias, que lamentablemente tiene que adaptarse .

Arias Galicia (1999) nos hace referencia también la administración de recursos humanos que consiste en diagnosticar planear controlar y evaluar, que si bien no se en todos los casos se siguen de manera esquemática los pasos mencionados no el orden lo importante es llevar los aspecto fundamentales para emprender un proyecto y enfrentarse a la empresa u organización.

La evaluación periódica ya sean estas mensuales trimestrales o semestrales deben ser una obligación para el empleador para poder medir el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores y así poder saber en lo que pueden estar fallando y reforzar en el área de trabajo donde se desempeñan, ya que se los podría ayudar mediante charlas conferencias y hacerles sentir más comprometidos con la empresa.

Ricardo Perez se enfoca en el criterio de bennis(1966) Warren q manifiesta que el desarrollo organizacional se define como aquellas actuaciones dentro de la

organización destinada siempre aumentar su eficacia y rendimiento , la teoría del desarrollo organizacional es compleja estrategia que influyen y pretenden cambiar creencias , actitudes valores , y estructuras de las organizaciones.

El rendimiento laboral va de la mano con el desarrollo organizacional ya que lo definimos como actuaciones positivas para el mejoramiento de la empresa por ende la ejecución del trabajo de los colaboradores va a incrementar de manera considerable tomando en cuenta el rendimiento la eficacia y el comprometimiento profundo por la empresa es decir ponerse la “camiseta” .

Chiavenato (2002) define que las personas así como los proveedores de conocimientos, habilidades y por sobre todas las cosas el aporte a las organizaciones la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales a su vez imprime un significado y rumbo a los objetivos generales .

Según el autor Chiavenato las personas como recursos o socios de la organización son la base fundamental para el crecimiento de la misma , en tal virtud que existe organizaciones que consideran a sus colaboradores que no solo son trabajadores si no también socios de la misma haciéndoles sentir parte de ella .

Chiavenato Adalberto (2002) hace referencia y nos dice que la evaluación de desempeño es el que nos indica el nivel de desempeño de cada persona , en función de las actividades que cumple , las metas y resultados, que debe alcanzar y su posible desarrollo tanto en el ámbito laboral como profesional , es un proceso efectivo que sirve para juzgar , estimar excelencia dentro de su rol como colaborador.

Según el autor considera que la evaluación de desempeño se toma como un aspecto muy positivo en el momento de realizar las actividades cotidianas dentro de su puesto de trabajo por que la empresa desea que se lo realice de la mejor manera posible y no tener inconvenientes en pro de la organización.

Chiavacci María (2008) hace referencia que la evaluación de desempeño es responsabilidad directa del supervisor inmediato del calificado , ya que esta

persona es la que tiene contacto con el personal operativo conociendo mejor que nadie las condiciones y características del desempeño que se va a evaluar, en síntesis el sistema de calificación centralizado en cuanto a su diseño e implementación descentralización y ejecución del mismo .

Según la autora que considera que el principal responsable de la evaluación de desempeño a su colaborador es su jefe inmediato, que esto le garantiza el objetivismo en la evaluación en cuanto el supervisor es la persona que puede llegar muy fácil a ellos por tener mayor contacto con ellos que conoce a fondo a el obrero el cual sabe cuáles son sus debilidades y sus fortalezas.

METODOLOGÍA

La siguiente investigación está dentro exclusivamente en el ámbito social por tanto se utilizó el paradigma critico propositivo con un enfoque cualitativo – cuantitativo.

La cual asume la realidad objetiva de cada individuo. se asume que el investigador recolecta información sobre pensamientos, percepciones, opciones y creencias de pensadores o autores de temas exclusivamente afines al tema investigado .

De acuerdo a la investigación se utilizó la investigación de campo ya que se relaciona directamente precisamente con los autores directos de la investigación y en el lugar de los hechos es decir en la microempresa Secoin a más de ello se utilizó la investigación bibliográfica , documental ya que recoge precisa y concisa de folletos libros revistas e internet que ayudaron de manera fundamental para la estructura del marco teórico

En este sentido se aplica la investigación exploratoria porque queremos una muy buena formulación y precisa del problema, a investigar sobre riesgos psicosociales en la micro empresa SECOIN debido a que no existe información suficiente y de conocimientos .

en este caso la exploración permitirá obtener nuevos datos y elementos que pueden ayudar a formular con mayor claridad y precisión preguntas adecuadas para la investigación .

La investigación se desarrolló con el empleo de nivel exploratoria en cuanto se refiere a información documentada para contextualizar la problemática , explorando el lugar donde se desarrollan los acontecimientos en este caso en las calles de la ciudad de Ambato por que es allí donde se desenvuelven en su trabajo , de tal manera que nos permita familiarizarnos con el problema o fenómeno a investigar mediante información primaria y entrevistas con las personas directamente involucradas , luego se abordará a nivel descriptivo que nos permita ver el comportamiento del problema en general en todo su contexto , ya que en el trabajo se recopiló información a través de técnicas muy utilizadas y comunes como la encuesta previamente muy bien estructurada y por último la investigación correlacional en la cual se enfoca en relación directa de las dos variables que son objeto de estudio .

La presente investigación en la empresa SECOIN está conformada por la parte administrativa y operativa lo cual los colaboradores están más involucrados en lo que es el trabajo puesto que laboran en las calles de la ciudad de AMBATO “parqueo tarifado”.

La siguiente investigación se lo realizó alrededor de 46 colaboradores de la microempresa Secoin con la técnica de encuesta obteniendo resultados que nos van ayudar para la obtención de información veraz de la problemática existente en el microempresa, los datos obtenidos se reflejaron en la elaboración de gráficos con los cuales se interpretan la información realizando en el programa Excel . Cabe destacar que se utilizó el total de la población en este caso” todos los colaboradores “y no se aplicó ningún tipo de muestra ya que el universo es pequeño en la investigación ya que se trata de 46 trabajadores .

ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

ANALISIS

Se realiza en primer lugar la encuesta a todos los colaboradores de la microempresa Secoin para lo cual se utilizan cuatro interrogantes .

Grafico 1 pregunta 1

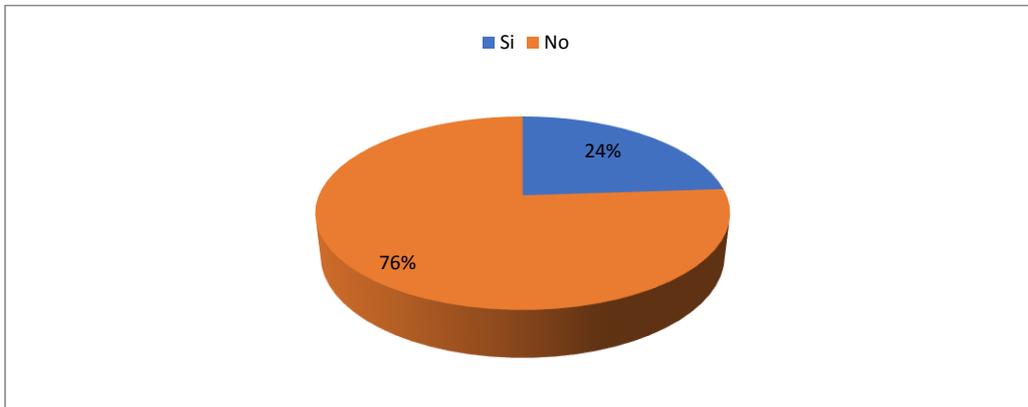


Tabla 1 pregunta a los colaboradores riesgos psicosocial

En relación a la pregunta 1 de la encuesta realizada que si conoce el concepto de riesgos psicosociales del total de colaboradores encuestados el 24% manifiesta que en la empresa si conocen el concepto mientras que en su mayoría el 76% dice que no sabe de qué se trata dicho concepto lo cual corresponde a que 11 colaboradores dicen que sí y 35 la mayoría dice que no.

Grafico 2 pregunta 6

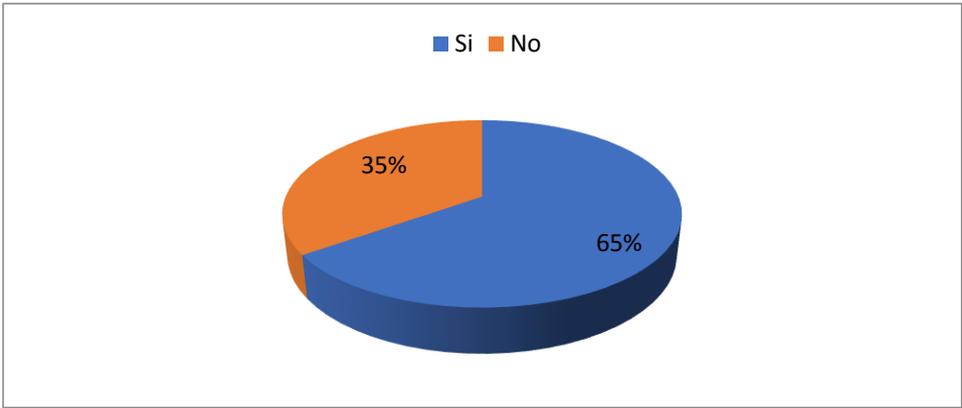


Tabla 12 pregunta a los colaboradores riesgo psicosocial .

En relación a la interrogante si ha sentido disminución en su desempeño laboral debido a riesgos psicosociales, del total de colaboradores encuestados el 65% manifiesta que si que tienden a disminuir de manera considerable su desempeño en sus labores a causa de este fenómeno y en un 35% manifiesta que no tienen inconvenientes es decir que en este caso 30 colaboradores dijeron que si y 16 que no que no.

Gráfico 3 pregunta 7

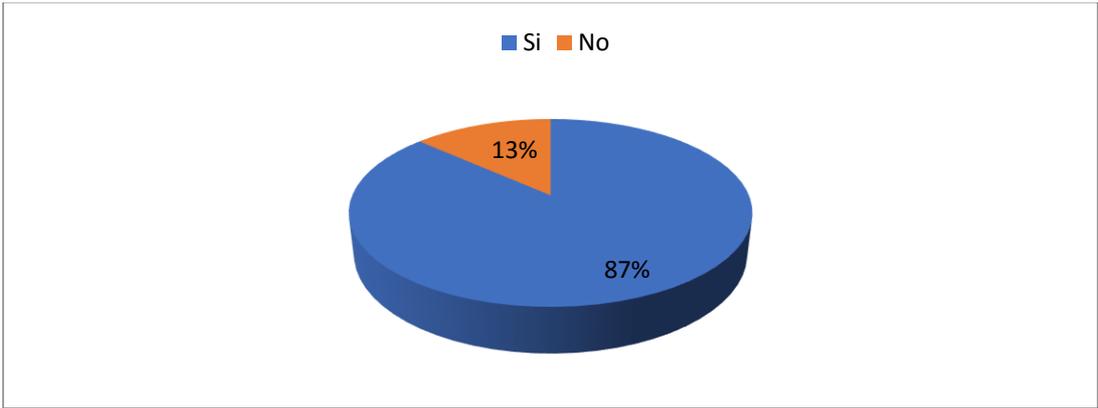


Tabla 11 a los colaboradores rendimiento laboral

En relación a la pregunta 7 que si considera que el desenvolvimiento individual de cada colaborador influye de sobremanera en el rendimiento laboral los resultados arrojados es que en un 87% si consideran que el desenvolvimiento influye mucho mientras que en un porcentaje mínimo del 13% manifiesta que no es decir que 39 colaboradores dijeron que si y 6 que no .

Grafico 4 pregunta 12

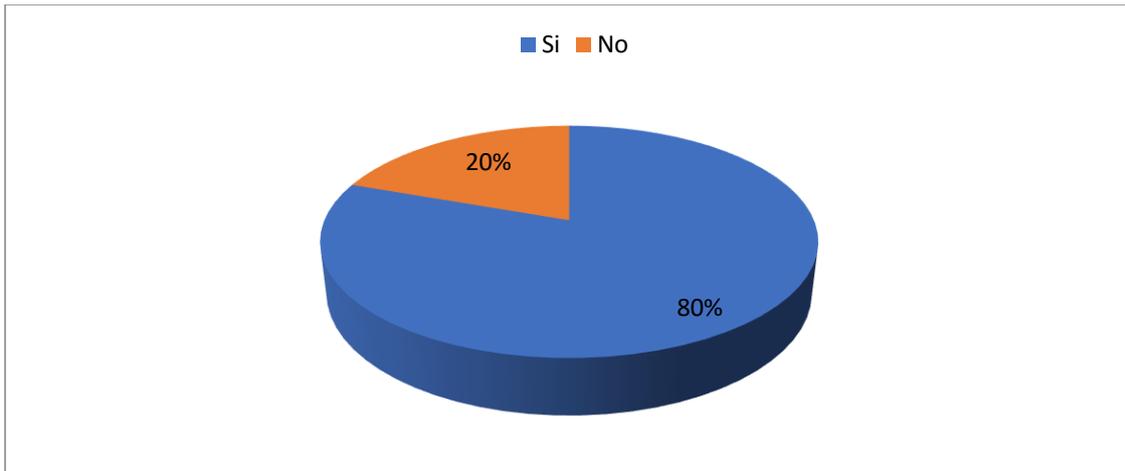


Tabla 4 colaboradores rendimiento laboral

En la siguiente pregunta la numero 12 podemos decir que es la mas importante ya que enfoca el riesgo de los colaboradores a el estrés en cuanto preguntamos que si considera que el estrés incide en su rendimiento laboral en sus puestos de trabajo en su gran mayoría es decir en un 80% considera que si afecta de manera directo con su desenvolvimiento mientras que en un 20% manifiesta que no que trabajan tranquilos es decir que del total encuestado 37 personas dijeron que si y 9 dijeron que no.

DESICIÓN DE RESULTADOS

Los colaboradores de la microempresa Secoin tienen una problemática ya que la mayoría de los empleados no saben de qué se trata los riesgos psicosociales no tienen una idea de qué manera les puede afectar a su salud esta consientes que necesitan que se les informe más sobre este fenómeno que no solo conlleva la microempresa si no también a nivel de todas las organizaciones motivo por el cual se debería impartir charlas para impartir conocimiento y prepararlos y así no tengan inconvenientes al realizar su trabajo .

De la misma forma manifiestan las pocas personas que saben o han escuchado sobre riesgos psicosociales y que afectan en el rendimiento laboral ya que conlleva a adquirir enfermedades debido a cierto factores determinantes como pueden ser la sobre carga laboral la no comunicación jefe colaborador lo cual

genera malestar y por ende un rendimiento bajo en sus actividades que realiza día a día.

De la misma manera los colaboradores de la microempresa Secoin manifiestan que es parte fundamental el desenvolvimiento individual en la empresa e influye de manera directa en el rendimiento en las actividades encomendadas diariamente y así obtener resultados positivos tomando en cuenta que los colaboradores tienen contacto con la ciudadanía debido que trabajan en las calles de la ciudad de Ambato “parqueo tarifario”

En cuanto se refiere también a que si estrés incide en el rendimiento laboral es parte vital tratar este tema tan importante dentro de todas las organizaciones ya que es uno de los factores principales tanto para que sea afectado el colaborador en el ámbito psicosocial como también en el rendimiento de sus actividades esto ocasionaría un mal clima laboral entre compañeros de trabajo, el mal trato a los usuarios del parqueo tarifado y posteriormente tener dificultades en el trabajo.

Como dato adicional debemos tomar en cuenta que los colaboradores de la microempresa están expuestos a ciertos peligros en la empresa como son el medio ambiente insultos por parte de los usuarios, accidentes de tránsito y estrés laboral.

CONCLUSIONES

Se sustenta el fundamento teórico metodológico a los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores, revisando incansablemente en documentos y revistas científicas que contribuyeron a sustentar de manera científica tomando muy en cuenta el criterio de investigadores nacionales y extranjeros se establece una metodología adecuada oportuna para el desarrollo de la investigación de esta manera dar una solución valedera para el problema .

Los encuestad en la microempresa Secoin sobre riesgos psicosociales y rendimiento laboral refleja la situación que padecen dentro de la misma con una deficiencia en rendimiento laboral a causa de este factor importante que día a

día va teniendo mucho más auge dentro de las organizaciones tomando en cuenta los resultados globales del trabajo de investigación podemos decir que los colaboradores de la microempresa carecen de comunicación jefe colaborador y no tienen el espacio suficiente, sugiriendo así tener mucho más contacto con ellos e impartir charlas, documentales ,sobre riesgos y rendimiento puesto que se arriesgan a adquirir enfermedades profesionales y por ende gastos para la empresa lo cual por tanto generara mal estar y baja producción .

Los trabajadores se desenvuelven particularmente solos y tienen en claro que son capaces de superar este fenómeno con lo antes mencionado para bien de la empresa y obtener beneficios , satisfacciones en el trabajo y personalmente.

BIBLIOGRAFIA

Autor: Carlos maría alcover , David Martinez,Fernando Rodriguez,Roberto Domínguez

Autor Luis rivera (pag 16)

Autor Luis rivera (pag 16)

Asociación española de psicología conductual (AEPC)

Chiavenato 2001 administración de recursos humanos

Davis k (2000) comportamiento humano (Pag 77 literal 3.3.1)

Dos ideas (02 de diciembre 2008)

Ecuador legal online (25 diciembre 2013)

Enciclopedia financiera (6 de noviembre 2009)

Giraldo k (29 enero 2010)mentalidad sin limites

González t y guillen (2008) organizational comminmet

Herzberg

Introducción a la psicología del trabajo Carlos María alcover de la hera .

Juan carlzon Manual de Motivación laboral (Pag 33)

Libro : síndromes de el estrés

Martinez D(2014) estrés laboral

Autor: Carlos maría alcover , David Martinez,Fernando Rodriguez,Roberto Domínguez

Autor Luis rivera (pag 16)

Autor Luis rivera (pag 16)

Asociación española de psicología conductual (AEPC)

Chiavenato 2001 administración de recursos humanos

Davis k (2000) comportamiento humano (Pag 77 literal 3.3.1)

Dos ideas (02 de diciembre 2008)

Ecuador legal online (25 diciembre 2013)

Enciclopedia financiera (6 de noviembre 2009)

Félix Martin (1999)

Giraldo k (29 enero 2010)mentalidad sin limites

González t y guillen (2008) organizational comminmet

Herzberg

Introducción a la psicología del trabajo Carlos María alcover de la hera .

Juan carlzon Manual de Motivación laboral (Pag 33)

Libro : síndromes de el estrés

Martinez D(2014) estrés laboral

Maslow

Mcgregor

Moncada salvador (2000)

Psicología del trabajo Jhon arnold (Pag 359)

Procesamiento motivacional y emocional (motivación animal y humana maricela Hernández Gonzales 1986)

Rubio e (2010) seminario consumo empleo

(Robins .P sthepen 1986 psicología del trabajo)

slipak (1996)

Secord backman (1989)

sierra (versión impresa) 1697-2600 EspañaPag (385).

: [/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml#ixzz4SONqVuHJ](#)

. velazquez manuel (2003)