



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**MODALIDAD: PRESENCIAL**

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención  
del Título de Psicólogo Industrial**

**TEMA:**

---

**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES  
PSICOSOMÁTICAS DE LOS COLABORADORES DEL MINISTERIO DE  
AGRICULTURA GANADERIA ACUACULTURA Y PESCA DE  
TUNGURAHUA”**

---

**AUTOR:** Edison Leonardo Chango Villacís

**TUTOR:** Psi. Ind. Freddy Jarrín Chávez. Mg.

**AMBATO – ECUADOR**

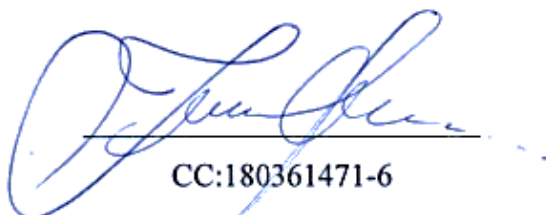
**2017**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN**

### **CERTIFICA:**

Yo, Psi. Ind. Freddy Jarrín Chávez: CC:180361471-6, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PSICOSOMATICAS DE LOS COLABORADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA GANADERÍA Y PESCA DE TUNGURAHUA”, desarrollado por el estudiante: Edison Leonardo Chango Villacís, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Psi. Ind. Freddy Jarrín Chávez:



CC:180361471-6  
**TUTOR**

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

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



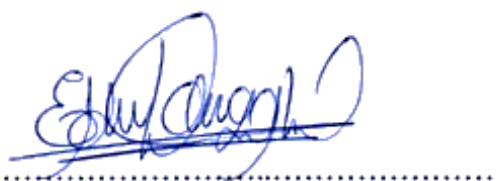
Edison Leonardo Chango Villacís

CC: 180457753-2

**AUTOR**

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Yo, Chango Villacís Edison Leonardo, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “Los Riesgos Psicosociales en las Enfermedades Psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuicultura y Pesca de Tungurahua”, autorizo parte de la reproducción de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Edison Leonardo Chango Villacís

CC: 180457753-2

**AUTOR**

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

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “Los Riesgos Psicosociales en las Enfermedades Psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua”, presentada por la Edison Leonardo Chango Villacís, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Octubre 2016 – Marzo 2017, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

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



Mg. Omar Cavero  
CC: 180243226-8  
MIEMBRO



Mg. Luis Inga  
CC: 180242551-0  
MIEMBRO

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico a todas aquellas personas que me han apoyado, en especial a mi madre, que ha sido mi ejemplo de vida, perseverancia y sacrificio, gracias a sus enseñanzas, a sus consejos puedo decir que siempre ha estado conmigo en todo momento, que sin ella mi vida no tendría ningún sentido y que todo lo que he conseguido ha sido para que se sienta orgullosa, a mi padre que me enseñó a ser paciente y humilde ante cualquier situación para conseguir todo lo que se aspira en este mundo, a mis hermanos que me enseñaron que es un padre, una madre y que con sus palabras de aliento me han brindado todo su apoyo incondicional para culminar una etapa más de mi vida, y también a mis amigos, que han sido como mi familia y me han ayudado a lo largo de mi carrera universitaria siendo parte fundamental de mi desarrollo profesional.

Fraternalmente

Edison Leonardo Chango Villacís.

## **AGRADECIMIENTO**

Un especial agradecimiento para Darwin y Mayra, mis hermanos, por ser quienes a la distancia me enseñaron que, con sacrificio y perseverancia todo se puede lograr, a la Universidad Técnica de Ambato y todos los docentes que pude conocer y que me impartieron sus enseñanzas, a mi tutor Psi. Ind. Freddy Jarrín, encargado de mi proyecto de tesis, al Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua y su director Ing. Fabián Valencia conjúntame con la Ing. Carolina Chico por permitirme desarrollar mi trabajo de investigación que es un requisito esencial para incursionar al campo profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenidos	Páginas
A. PÁGINAS PRELIMINARES	
Portada.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN .....	v
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
RESUMEN EJECUTIVO .....	xv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xvix
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA .....	3
1.1. Tema .....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol de Problemas.....	5
Análisis Crítico .....	6
1.2.3. Prognosis .....	7
1.2.4. Formulación del Problema .....	7



1.2.4. Preguntas Directrices .....	7
1.2.6. Delimitación del problema .....	8
1.2.6.1. Delimitación de contenido .....	8
1.2.6.2. Delimitación espacial .....	8
1.2.6.3. Delimitación temporal.....	8
1.3. Justificación.....	8
1.3. Objetivos.....	9
1.4.2. Objetivo General .....	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>11</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>11</b>
2.1 Antecedentes Investigativos.....	11
2.2. Fundamentación Filosófica .....	12
2.2.1 Fundamentación Psicológica.....	13
2.2.2 Fundamentación Sociológica .....	13
2.3. Fundamentación Legal .....	14
2.4. Categorías Fundamentales .....	17
2.4.1. Fundamentación Teórica Variable Independiente .....	20
2.4.1.1. Riesgos Psicosociales.....	20
2.4.1.1.1 Definición.....	20
2.4.1.1.2 Tipos de riesgo .....	20
2.4.1.1.3 Factores de riesgos psicosocial .....	21
2.4.1.1.3.1 Áreas de los riesgos psicosociales .....	22
2.4.1.1.4 Efectos de los riesgos psicosociales .....	22
2.4.1.1.5 Evaluación de los riesgos psicosociales.....	23
2.4.1.2. Riesgos laborales.....	23
2.4.1.2.1 Definición.....	24
2.4.1.2.2 Origen de los riesgos laborales .....	24
2.4.1.2.3 Factores de Riesgos laborales .....	25
2.4.1.2.4 Consecuencia de los riesgos laborales .....	25
2.4.1.2.5 Prevención de los riesgos laborales.....	26
2.4.1.3. Seguridad e higiene industrial.....	26

2.4.1.3.1 Seguridad industrial .....	27
2.4.1.3.2 Técnicas de seguridad industrial .....	28
2.4.1.3.3 Higiene industrial .....	28
2.4.2. Fundamentación Teórica Variable Dependiente .....	29
2.4.2.1. Salud ocupacional .....	29
2.4.2.1.1 Definición.....	30
2.4.2.1.2 Componentes de la salud ocupacional .....	30
2.4.2.1.3 Medicina preventiva.....	30
2.4.2.1.4 Programa de salud ocupacional.....	31
2.4.2.1.5 Medicina de trabajo.....	31
2.4.2.1.6 Coordinación del programa de salud ocupacional .....	32
2.4.2.2 Enfermedades profesionales.....	32
2.4.2.2.1 Definición.....	33
2.4.2.2.2 Clasificación.....	33
2.4.2.2.3 Criterios de exclusión.....	34
2.4.2.2.4 Consecuencias .....	34
2.4.2.2.5 Técnicas preventivas .....	35
2.4.2.3 Enfermedades psicosomáticas.....	36
2.4.2.3.1 Definición.....	36
2.4.2.3.2 Origen.....	36
2.4.2.3.3 Síntomas.....	37
2.4.2.3.4 Procesos de la enfermedad psicosomática .....	37
2.4.2.3.5 Principales enfermedades psicosomáticas.....	38
2.4.2.3.6 Prevención.....	39
2.5. Hipótesis.....	40
2.6. Señalamiento de variables.....	40
2.6.1. Variable independiente .....	40
2.6.2. Variable dependiente.....	40
CAPÍTULO III.....	41
METODOLOGÍA .....	41
3.1 Enfoque de la investigación .....	41
3.1.1. Enfoque cualitativo .....	41

3.1.2. Enfoque cuantitativo .....	41
3.2 Modalidad básica de la investigación .....	41
3.2.1 Investigación Documental y Bibliográfica.....	41
3.2.2 Investigación de Campo .....	42
3.3 Nivel o tipos de investigación .....	42
3.3.1. Tipo Exploratorio .....	42
3.3.2. Tipo Descriptivo.....	42
3.3.3. Tipo Explicativo.....	42
3.4. Población y Muestra.....	43
3.4.1 Población.....	43
3.4.1 Muestra.....	43
3.5. Operacionalización de variables .....	44
3.5.1. Variable Independiente .....	44
3.5.2. Variable Dependiente.....	45
3.6. Técnicas e instrumentos .....	46
3.6.1. Encuesta .....	46
3.6.2. Cuestionario .....	46
3.6. Recolección de la información.....	47
Cuadro N. 5: Recolección de información.....	47
3.7. Procesamiento y análisis .....	48
3.7.1. Procesamiento .....	48
3.7.2. Análisis.....	48
CAPÍTULO IV.....	49
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	49
CAPÍTULO V .....	101
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
5.1. Conclusiones .....	101
5.2. Recomendaciones.....	101
BIBLIOGRAFÍA .....	103
ANEXOS .....	107

Anexo. A. Aprobación del trabajo de investigación del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua.....	107
Anexo. B. Encuesta dirigida a los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua.....	108
ARTÍCULO CIENTÍFICO .....	113
I. RESUMEN .....	113
II. ABSTRACT .....	114
III. INTRODUCCIÓN .....	115
IV. METODOLOGÍA .....	118
Tabla No. 26. Población.....	119
Cuadro N. 2. Población .....	119
Cuadro N. 3. Muestra .....	119
<b>Tabla No. 27.</b> Recolección de datos hombres .....	120
<b>Tabla No. 27.</b> Recolección de datos mujeres .....	120
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS. ....	120
VI. CONCLUSIONES .....	124

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos	Páginas
Gráfico N.1.1. Planteamiento del problema.....	5
Gráfico No. 2.1. Categorías fundamentales .....	17
Gráfico No. 3. Constelación de ideas. Variable independiente.....	18
Gráfico No. 4. Constelación de ideas. Variable dependiente.....	19
Grafico N. 4.1 Capacidad de Adaptación .....	49
Grafico N. 4.2 Complejidad de tareas .....	51
Grafico N. 4.3 Responsabilidad y conflictos .....	52
Grafico N. 4.4 Comportamiento y clima laboral .....	53
Grafico N. 4.5 Condiciones del entorno.....	54
Grafico N. 4.6 Incertidumbre en el futuro.....	55
Grafico N. 4.7 Tiempo para tareas .....	56
Grafico N. 4.8 Factores de riesgo.....	57
Grafico N. 4.9.1 Complicaciones cardiovasculares.....	58
Grafico N. 4.9.2 Alteraciones Digestivas .....	59
Grafico N. 4.9.3 Dolo de Cabeza .....	60
Grafico N. 4.9.4 Mareo .....	61
Grafico N. 4.9.5 Vértigo .....	62
Grafico N. 4.9.6 Enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello).....	63
Grafico N. 4.9.7 Envejecimiento precoz .....	64
Grafico N. 4.9.8 Trastornos sexuales .....	65
Grafico N. 4.9.9 Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes)....	66
Grafico N. 4.9.10 Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad) .....	67
Grafico N. 4.9.11 Problemas para respirar.....	68
Grafico N. 4.9.12 Alteraciones del sueño .....	69
Grafico N. 4.10 Ansiedad.....	70
Grafico N. 4.11 Depresión .....	71

Grafico N. 4.12 Estrés .....	712
Grafico N. 4.13 Capacidad de Adaptación.....	73
Grafico N. 4.14 Capacidad de Adaptación.....	74
Grafico N. 4.15 Responsabilidad y conflictos .....	75
Grafico N. 4.16 Comportamiento y clima laboral.....	76
Grafico N. 4.17 Condiciones del entorno.....	77
Grafico N. 4.18 Incertidumbre en el futuro.....	78
Grafico N. 4.19 Tiempo para tareas .....	79
Grafico N. 4.20 Factores de riesgo.....	80
Grafico N. 4.21.1 Complicaciones cardiovasculares.....	81
Grafico N. 4.22.2 Alteraciones Digestivas.....	82
Grafico N. 4.23.3 Dolo de Cabeza .....	83
Grafico N. 4.24.4 Mareo .....	84
Grafico N. 4.25.5 Vértigo .....	85
Grafico N. 4.26.6 Enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello).....	87
Grafico N. 4.27.7 Envejecimiento precoz .....	87
Grafico N. 4.28.8 Trastornos sexuales .....	88
Grafico N. 4.29.9 Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes)..	89
Grafico N. 4.30.10 Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad) .....	90
Grafico N. 4.31.11 Problemas para respirar.....	91
Grafico N. 4.32.12 Alteraciones del sueño .....	92
Grafico N. 4.33 Ansiedad.....	93
Grafico N. 4.34 Depresión .....	94
Grafico N. 4.35 Estrés .....	95
Gráfico N. 4.36. Distribución Chi Cuadrado .....	99
Gráfico N. 37. Zona de aceptación de la Hipótesis.....	100

## ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos	Páginas
Tabla N. 3.1. Población.....	43
Tabla N. 3.2. Muestra.....	43
Tabla N. 3.3. Variable independiente.....	44
Tabla N. 3.4. Variable dependiente.....	45
Tabla N. 4.1 Capacidad de Adaptación.....	50
Tabla N. 4.2 Complejidad de tareas .....	51
Tabla N. 4.3 Responsabilidad y conflictos .....	52
Tabla N. 4.4 Comportamiento y clima laboral.....	53
Tabla N. 4.5 Condiciones del entorno.....	54
Tabla N. 4.6 Incertidumbre en el futuro .....	55
Tabla N. 4.7 Tiempo para tareas .....	56
Tabla N. 4.8 Factores de riesgo.....	57
Tabla N. 4.9.1 Complicaciones cardiovasculares.....	58
Tabla N. 4.9.2 Alteraciones digestivas.....	59
Tabla N. 4.9.3 Dolor de cabeza.....	60
Tabla N. 4.9.4 Mareo .....	61
Tabla N. 4.9.5 Vértigo.....	62
Tabla N. 4.9.6 Enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello).....	63
Tabla N. 4.9.7 Envejecimiento precoz .....	64
Tabla N. 4.9.8 Trastornos sexuales.....	65
Tabla N. 4.9.9 Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes) .....	66
Tabla N. 4.9.10 Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad).....	67
Tabla N. 4.9.11 Problemas para respirar.....	68
Tabla N. 4.9.12 Alteraciones del sueño .....	69
Tabla N. 4.10 Ansiedad.....	70
Tabla N. 4.11 Depresión .....	71
Grafico N. 4.11 Depresión .....	71
Tabla N. 4.12 Estrés .....	72

Tabla N. 4.13 Capacidad de Adaptación.....	73
Tabla N. 4.14 Complejidad de tareas .....	74
Tabla N. 4.15 Responsabilidad y conflictos.....	75
Tabla N. 4.16 Comportamiento y clima laboral.....	76
Tabla N. 4.17 Condiciones del entorno.....	77
Tabla N. 4.18 Incertidumbre en el futuro.....	78
Tabla N. 4.19 Tiempo para tareas .....	79
Tabla N. 4.20 Factores de riesgo.....	80
Tabla N. 4.21.1 Complicaciones cardiovasculares.....	81
Tabla N. 4.22.2 Alteraciones digestivas.....	82
Tabla N. 4.23.3 Dolor de cabeza.....	83
Tabla N. 4.24.4 Mareo .....	84
Tabla N. 4.25.5 Vértigo.....	85
Tabla N. 4.26.6 Enfermedades musculoesqueléticas (hombros, región lumbar, cuello).....	87
Tabla N. 4.27.7 Envejecimiento precoz .....	87
Tabla N. 4.28.8 Trastornos sexuales.....	88
Tabla N. 4.29.9 Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes) .....	89
Tabla N. 4.30.10 Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad).....	90
Tabla N. 4.31.11 Problemas para respirar .....	91
Tabla N. 4.32.12 Alteraciones del sueño .....	92
Tabla N. 4.33 Ansiedad.....	93
Tabla N. 4.34 Depresión .....	94
Tabla N. 4.35 Estrés .....	95
4.1. Verificación de la Hipótesis .....	96
4.2. Modelo Lógico .....	96
4.3. Modelo Matemático .....	96
4.4. Modelo Estadístico.....	96
4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión .....	97
Tabla N.4.36 Datos para el cálculo (Masculino).....	97
Tabla N.4.37. Cálculo FO y FE.....	98
Tabla N. 4.38. Cálculo de $X^2_c$ .....	98



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

**TEMA:** “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS DE LOS COLABORADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA GANADERÍA ACUACULTURA Y PESCA DE TUNGURAHUA”

**AUTORA:** Edison Leonardo Chango Villacís  
**DIRECTOR:** Psi. Ind. Freddy Jarrín Mg.

**RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación tuvo como objetivo verificar la incidencia que tiene los riesgos psicosociales en la generación de enfermedades psicosomáticas, haciendo énfasis a que la seguridad industrial es tan indispensable como un departamento financiero, sabiendo claramente las funciones que deben desempeñar, un especialista se debe encargar de la identificación de los riesgos psicosociales de los colaboradores y su impacto en la salud de los colaboradores; y para esto se utilizó los enfoques: cualitativo refiriéndose a las características de las variables del tema para desarrollar el marco teórico; cuantitativo que permite la recolección de datos que posteriormente ayudara al análisis crítico de la información que se obtenga de la encuesta proporcionada a los colaboradores de la institución; como las modalidades de investigación se basan en: documental y bibliográfica porque las fuentes de información son reales y verídicas teniendo como fuentes tanto digitales como físicas de libros, revistas y repositorios de distintas bibliotecas de las facultades de la Universidad Técnica de Ambato y la biblioteca general de la Universidad Pontificia Católica del Ecuador; investigación de campo, se realizó en el lugar de trabajo. Con modalidades investigativos de tipo exploratorio porque se realizó un estudio para presenciar y observar todos los factores que se han relacionado con el tema investigado; descriptivo porque permitió desarrollar el

marco teórico que dio sustento a esta investigación; de tipo explicativo, en este caso se encamino a encontrar la relación entre los riesgos psicosociales y el desarrollo de enfermedades psicosomáticas.

Se estableció la comparación entre el cálculo de la frecuencia observada y la frecuencia esperada; la confiabilidad del noventa y cinco por ciento, con un margen de error del cinco por ciento, un nivel de significancia del cero coma cero cinco, en la tabla de distribución del chi-cuadrado que con seis grados de libertad y el nivel de significación de cero coma cero cinco se obtiene como chi cuadrado teórico el equivalente a doce coma cincuenta y nueve.

Por otra parte, En la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis para colaboradores masculinos, el chi-cuadrado calculado de sesenta y ocho punto trescientos veinte cuatro, siendo mayor al chi-cuadrado teórico; aceptándose la hipótesis alternativa: “Los Riesgos Psicosociales si inciden en la generación de las Enfermedades Psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua”

En la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis para colaboradoras femeninas, el chi-cuadrado calculado de cuarenta y cinco coma cero cuatro, siendo mayor al chi-cuadrado teórico; aceptándose la hipótesis alternativa, dando lugar a la sustentación a la problemática de esta investigación y al desarrollo de las conclusiones y recomendaciones presentes en esta investigación.

**Descriptor:** Riesgos psicosociales, enfermedades psicosomáticas, seguridad industrial, salud, colaboradores.

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

**TOPIC:** "THE PSYCHOSOCIAL RISKS IF THEY AFFECT THE GENERATION OF THE PSYCHOSOMATIC DISEASES OF THE COLLABORATORS OF THE MINISTRY OF AGRICULTURE LIVESTOCK AQUACULTURE AND FISHERIES OF TUNGURAHUA"

**AUTOR:** Edison Leonardo Chango Villacís.

**DIRECTOR:** Psi. Ind. Freddy Jarrín Mg.

**EXECUTIVE SUMMARY**

The present research aimed to verify the incidence of psychosocial risks in the generation of psychosomatic diseases, emphasizing that industrial safety is as indispensable as a financial department, knowing clearly the functions that must perform, a specialist should be responsible for The identification of the psychosocial risks of employees and their impact on the health of employees; And for this the approaches were used: qualitative referring to the characteristics of the variables of the subject to develop the theoretical framework; Quantitative analysis that allows the collection of data that would later help the critical analysis of the information obtained from the survey provided to the collaborators of the institution; As the research modalities are based on: documentary and bibliographical because the sources of information are real and true having as digital and physical sources of books, magazines and repositories of different libraries of the faculties of the Technical University of Ambato and the general library Of the Pontifical Catholic University of Ecuador; Field research, was conducted at the workplace. With investigative modalities of exploratory type because a study was done to witness and to observe all the factors that have been related to the investigated subject; Descriptive because it allowed to develop the theoretical framework that gave support to this investigation; Of an explanatory type, in this

case was aimed at finding the relationship between psychosocial risks and the development of psychosomatic diseases.

The comparison between the calculation of the observed frequency and the expected frequency was established; The reliability of ninety-five percent, with a margin of error of five percent, a level of significance of zero point zero five, in the chi-square distribution table that with six degrees of freedom and the significance level of Zero comma zero five is obtained as chi square theoretical the equivalent of twelve comma fifty nine.

On the other hand, in the area of acceptance and rejection of the hypothesis for male collaborators, the calculated chi-square of sixty-eight point three hundred and twenty four, being greater to the theoretical chi-square; Accepting the alternative hypothesis: "The Psychosocial Risks if they affect the generation of the Psychosomatic Diseases of the collaborators of the Ministry of Agriculture Livestock Aquaculture and Fisheries of Tungurahua"

In the area of acceptance and rejection of the hypothesis for female collaborators, the calculated chi-square of forty-five coma zero four, being greater than the theoretical chi-square; Accepting the alternative hypothesis, giving rise to the problem of this research and the development of the conclusions and recommendations present in this research.

**Descriptors:** Psychosocial risks, psychosomatic diseases, industrial safety, health, collaborators.

## INTRODUCCIÓN

El tema denominado: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS DE LOS COLABORADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA GANADERÍA ACUACULTURA Y PESCA DE TUNGURAHUA”

Los riesgos psicosociales nos permiten determinar cuáles son los factores que influyen en la vida de los colaboradores de manera negativa, impidiendo el buen funcionamiento del personal de una organización es por ello que las autoridades de una empresa inviertan en la seguridad y el buen trato hacia sus colaboradores.

Las enfermedades psicosomáticas son aquellas que se generan en la mente y tienen consecuencias físicas, evitarlas podría ser fácil si se cuenta con los recursos necesarios para invertir en prevención de riesgos psicosociales.

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

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

**CAPÍTULO II.** El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos, la Fundamentación Filosófica, Epistemológica, Pedagógica, Axiológica, Psicológica, Sociológica, y Legal; comprende las

categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables dando lugar la hipótesis y señalamiento de variables.

**CAPÍTULO III.** Metodología de la investigación con sus enfoques: cualitativo, cuantitativo, la modalidad: bibliográfico documental, de campo; sus niveles descriptivos, exploratorio, asociación de variables; población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos, la operacionalización de variables, el plan de recolección de la muestra, el plan para el procesamiento y análisis de la información.

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

Finalmente se concluye con la bibliografía, y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo.

Para el complemento de la investigación se procederá a realizar un artículo académico.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1. Tema

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PSICOSOMATICAS DE LOS COLABORADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA GANADERÍA ACUACULTURA Y PESCA DE TUNGURAHUA”

### 1.2. Planteamiento del Problema

#### 1.2.1. Contextualización

A nivel mundial se ha tomado en consideración que los factores de riesgo psicosocial afectan el desempeño laboral desencadenando ciertas afecciones en la salud, aunque Peiró J. (2009) afirma que *“Una adecuada prevención de riesgos psicosociales requiere su análisis riguroso, la determinación de sus causas y el desarrollo de tecnología y metodologías que permitan su evaluación y prevención”* (p.10).

Pese a las advertencias que hay respecto a los riesgos psicosociales las organizaciones no siempre optan evitarlas o por lo menos intentar prevenirlas, creen que el estudio de ello sería una completa pérdida de recursos, lo que no saben es que prevenir estos riesgos ayudan a fortalecer el desempeño de los colaboradores.

*“No entienden que el capital humano es lo más importante de una organización, ya que es un nervio vital. Una empresa podrá tener la mejor tecnología, planta industrial o el equipo más moderno, pero esto no será suficiente para continuar y tener una garantía éxito en el mercado”* (Fernández,2010, p.13).

En el Ecuador los riesgos Psicosociales han crecido conforme al avance de las industrias, cada organización tiene establecido la forma de realizar su trabajo, y en

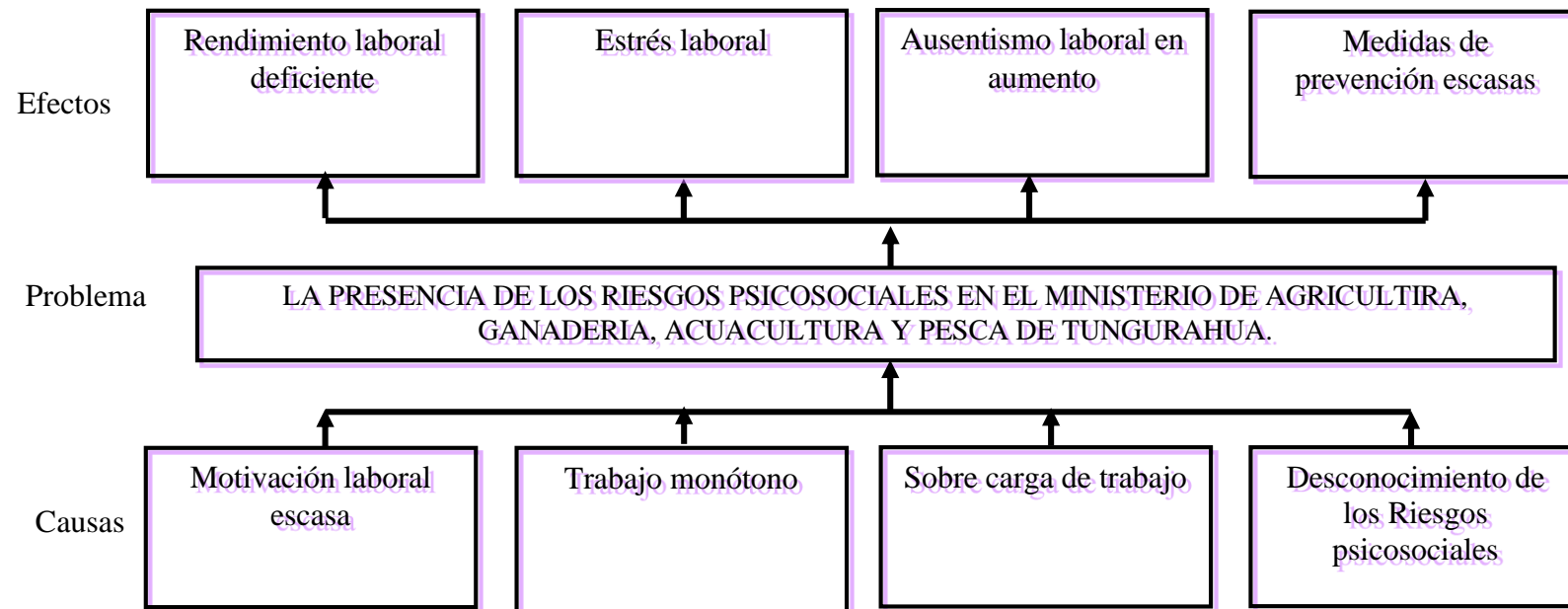
cada una de ellas existen riesgos psicosociales, los cuales no son fáciles de detectar, pero están presentes. Contreras (2013) afirma que *“Existen situaciones de riesgo en los puestos de trabajo como la tecnificación de la actividad laboral que da lugar a la aparición de máquinas con más variadas funciones, sustancias químicas, fuentes de energía diversas, etc.”*

Cada función, cada cargo que un colaborador desempeña tiene factores de riesgo y es labor de las autoridades mantener un nivel óptimo de conformidad a los colaboradores como muestra de aprecio a los mismos, si un trabajador se siente aceptado y cómodo su labor será menos estresante y creará un excelente ambiente de trabajo incluyendo a sus compañeros. Ruiz, García , Delclós , & Benavides, (2007) *“Un trabajador sano tenderá a mejorar su entorno laboral a través de las relaciones con sus colegas y sus mando o subordinados, así como contribuyendo a mejorar la calidad del trabajo”* (p.33).

En el Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua se ha evidenciado que los riesgos psicosociales en las enfermedades psicosomáticas no han sido una prioridad a tratar para poderlos prevenir, no hacerlo, afecta no solo a un cierto grupo de colaboradores, sino, a toda la organización, esto se debe a que todos dentro de la institución son propensos a sufrir de cualquier estímulo negativo que se encuentre dentro de su ambiente laboral. Cabe mencionar que no se ha encontrado investigaciones con respecto a los riesgos psicosociales en las enfermedades psicosomáticas, es por ello que la información es muy limitada, a pesar de ello si se han realizado investigaciones similares que se mantienen en estado confidencial. Esto se debe a las políticas corporativas y reglamentos internos que manejan las organización, cada una tiene la obligación de limitar la información sobre todo en empresas públicas que se dedican a prestar servicios de ayuda a la comunidad.



### 1.2.2. Árbol de Problemas



**Gráfico N.1.1.** Planteamiento del problema  
**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

## **Análisis Crítico**

Los Riesgos Psicosociales generan malestar en los colaboradores, de esta manera es imposible realizar una labor, por ese motivo cada organización tiene la obligación de contrarrestar los efectos que generen estos riesgos, como las enfermedades psicosomáticas lo importante es identificar que las provocan, para que de esa manera pueda ser tratadas a tiempo por parte de las autoridades y por los propios colaboradores de la organización.

La escasa motivación en el trabajo genera un deficiente rendimiento laboral, porque cada colaborador debe sentirse a gusto con lo que realiza a diario, aunque claro, cada cargo tiene ciertos factores que lo hacen agradable o no, dependiendo mucho del colaborador, de su entorno, ambiente laboral, etc.

El trabajo monótono de un colaborador crea estrés laboral generado por la presión dentro de sus labores diarias, esto provoca en el individuo saturación mental y física que, si no es controlada a tiempo, no solo afectara al colaborador sino también a la productividad de la empresa e influye negativamente al logro de objetivos individuales y empresariales.

Una excesiva carga laboral creará dificultades para realizar de manera adecuada el trabajo diario de un colaborador, no solo por el hecho de ser pesado o que sea complicado hacer, sino también por las consecuencias que ello conlleva, las tareas que realiza es posible que no las haga bien o que estén incompletas o que a la final de todo si no puede realizar el trabajo genere ausentismo en el colaborador.

El desconocimiento de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores en una organización, produce una limitada prevención y en ocasiones escasa.

Pero si una organización crea planes o genera medidas de prevención más elaborada puede provocar un cambio positivo para el desarrollo de la empresa y mejor la calidad de vida laboral.

### **1.2.3. Prognosis**

Si al problema no se le da el seguimiento adecuado es posible que el rendimiento laboral de un colaborador sea deficiente, creando malestar no solo para la empresa sino también en el ámbito personal, un colaborador no se siente cómodo en una organización que no le brinda seguridad económica a un nivel que ayude a mejorar su vida profesional.

La organización no puede operar si sus colaboradores no trabajan de forma continua, si se llega a ver un aumento en el ausentismo es claro que hay que actuar de inmediato para identificar cuáles son los factores que lo generan, es posible que no se pueda detectar de inmediato, pero eso puede ayudar para que en un futuro no se repita.

### **1.2.4. Formulación del Problema**

¿De qué manera incide los riesgos psicosociales en las enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio De Agronomía Ganadería Acuacultura Y Pesca De Tungurahua?

#### **1.2.4. Preguntas Directrices**

- ¿Cuáles son los tipos de riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua?
- ¿Cuáles son las principales enfermedades psicosomáticas que se generan en los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua?

- ¿Es posible presentar los resultados investigativos en un documento académico?

## **1.2.6. Delimitación del problema**

### **1.2.6.1. Delimitación de contenido**

**Campo:** Organizacional  
**Área:** Psicología Industrial  
**Aspecto:** Seguridad y Salud Ocupacional

### **1.2.6.2. Delimitación espacial**

El presente trabajo investigativo se efectuará en el MINISTERIO DE AGRONOMIA GANADERÍA ACUACULTURA Y PESCA DE TUNGURAHUA con la siguiente ubicación:

**Cantón:** Ambato  
**Provincia:** Tungurahua

### **1.2.6.3. Delimitación temporal**

La investigación comprende el periodo, octubre 2016 a marzo del 2017

## **1.3. Justificación**

El trabajo investigativo es de **interés** porque contribuye con la indagación de los riesgos psicosociales, puesto que son una realidad de todas las organizaciones, en cada cargo existen factores que generan malestar entre los colaboradores; investigaciones recientes muestran como estas enfermedades aquejan en todo aspecto, haciendo que afecte tanto la producción como a su propia salud.

La investigación es de **importancia** teórica práctica, centrando su atención y sus esfuerzos fundamentalmente en conocer como los riesgos psicosociales afectan de una manera silenciosa a la salud, creando respuestas negativas de estímulos que

están dentro de las labores diarias en la organización, que a largo plazo creará enfermedades profesionales que afectará al colaborador y por ello directamente a la empresa.

El trabajo investigativo es **novedoso** porque no existen muchas investigaciones relacionadas con las enfermedades psicosomáticas relacionadas con los riesgos psicosociales.

La investigación tendrá **utilidad teórica** porque recurrirá a fuentes de información: válida y confiable además el trabajo investigativo servirá de base a futuras investigaciones que permitan desarrollar soluciones prontas según convengan en una organización.

El trabajo es de **utilidad práctica** porque la empresa contara con una investigación que ayude a mejorar el ambiente laboral de los colaboradores proporcionando información necesaria para contribuir a la salud y seguridad de la empresa.

El trabajo es **factible**, porque se cuenta con la apertura de la empresa y predisposición incondicional de las autoridades y colaboradores de la organización para el desarrollo de la siguiente investigación.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.4.2. Objetivo General**

Determinar si los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua.

#### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar, los tipos de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua.

- Identificar la existencia de enfermedades psicosomáticas en colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua.
- Exponer los resultados de la investigación a través de un documento académico

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes Investigativos

Para esta investigación se tomó en consideración la corriente humanista porque se encuentra dentro del comportamiento humano, en este caso el comportamiento y las consecuencias de un colaborador ante estímulos negativos del ambiente laboral. Maslow (1991) afirma que *“La presión, el miedo, el temor y la ansiedad, el nerviosismo, el canguelo son consecuencias de la frustración de la necesidad de seguridad”* (p.57). Las necesidades que una persona requiere cumplir dentro de su vida laboral, en este caso la necesidad de seguridad, son base fundamental para un buen desempeño dentro de la organización.

En la revista online Scielo existen investigaciones realizadas por Acevedo, Sanches, Farías, & Fernández (2013) con el tema: “Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina”, en donde mencionan que:

*Además de los efectos sobre la salud del trabajador, la exposición a riesgos psicosociales puede provocar consecuencias negativas para la organización en la que trabaja, relacionándose con reducción de la satisfacción laboral, aumento del ausentismo, mayor accidentabilidad e incremento de la propensión a abandonar la organización y, como consecuencia de estos, afectar la calidad de la atención que el personal de salud brinda a la población que asiste. (Acevedo , Sanches , Farías , & Fernández , 2013).*

Las consecuencias de no tratar o prevenir los riesgos psicosociales son negativas, no solo afecta al colaborador sino a la empresa la cual requiere que su personal trabaje al cien por ciento de manera que sea efectiva su labor en todos los aspectos porque también incide en la salud tanto física como mental.

En la revista online Scielo existen investigaciones realizadas por Gómez, Hernández & Méndez con el tema: “Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería”, en donde mencionan que:

*La identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conduce a una gestión eficaz de las personas en la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, aportando en la eficacia de la organización, logrando mejor rendimiento, menor ausentismo y mayor satisfacción. (Gomes , Hernández , & Méndez , 2014).*

El conocer los efectos negativos que causan los riesgos psicosociales es fundamental en cualquier organización, aunque la solución no solo está en aplicar un plan de prevención si no de controlar a largo plazo que es lo que está pasando con los colaboradores, esto creara un mejor ambiente de trabajo y un mejor rendimiento laboral lo cual en un futuro la empresa pueda desarrollarse y alcanzar sus objetivos.

En la revista online Scielo existen investigaciones realizadas por Mur de Viu Carlos y Maqueda Jerónimo con el tema: “Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión”, en donde mencionan que:

*La exposición a factores psicosociales de riesgo del trabajo, como el estrés laboral relacionado con la falta de control y de oportunidad para utilizar las propias capacidades, que se comportan de manera acumulativa negativa, disminuyen el rendimiento en la realización de la tarea y dar lugar a un estado de fatiga y a varios trastornos mentales, como los adaptativos, así como varias enfermedades psicosomáticas relacionadas con el estrés como las cardio y cerebrovasculares, dolor lumbar y bajas laborales, con independencia de las características psicológicas de las personas estudiadas. (Mur de Viu & Maqueda , 2011).*

La exposición a los riesgos psicosociales a largo plazo, no solo provoca cansancio, sino que favorecen negativamente a la realización de las labores disminuyendo el rendimiento y provocando estrés laboral.

## **2.2. Fundamentación Filosófica**

Esta investigación costara con un enfoque crítico/propositivo

*“Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprendidas con la lógica fundamental del poder, porque*



*impugna las explicaciones reducidas a causalidad lineal. Propositivo en cuanto a la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y proactividad.”* (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004, p.20)

Debido a que la investigación es un problema verídico, el cual tendrá un proceso analítico y generará una solución alternativa al problema planteado por medio del artículo académico que servirá para brindar información y priorizar los riesgos psicosociales en las enfermedades psicosomáticas.

### **2.2.1 Fundamentación Psicológica**

La investigación toma un enfoque humanista teniendo en cuenta que se trata de una organización y el trabajo que realizan dentro de ella.

*“La psicología industrial, por el contrario, parte del hecho social de que los hombres se reúnen para trabajar en común en la empresa y se relacionan entre sí de diversos modos, en un plan de igualdad, superioridad e inferioridad. Pero como el objetivo de la empresa solo puede conseguirse mediante el trabajo, esta realidad social del actuar en común ha de referirse al proceso del trabajo: que hay que demostrar cómo influyen los hechos sociales en el proceso laboral.”* (Rüssel, 1976)

El bienestar del colaborador es importante considerando que gracias a ello una organización es más competente ante los cambios que ha sufrido la industria en las últimas décadas, cuidar del colaborador se convierte en una prioridad para que la empresa logre conseguir sus objetivos y metas planteadas.

### **2.2.2 Fundamentación Sociológica**

La investigación se realiza involucrándose y comprometiéndose a participar activamente en el desarrollo de la solución al problema planteado, mediante el compromiso de quienes conforman la organización.

*El estudio de la realidad social no puede ser tampoco un mero espectador que observe desde la distancia sin implicarse en dicho estudio. Su actitud debe ser doble: Preguntar a la sociedad y dejarse preguntar por ella. De manera que el sociólogo tiene como objeto descubrir todo el conjunto de relaciones que se dan en el seno de la sociedad. (Cruz, 2001)*

Tomando en consideración que el ser humano es social por naturaleza, dentro de una organización el convivir con todos quienes la conforman, crea un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades profesionales de manera positiva, caso contrario el colaborador no generará beneficio alguno para la institución.

### **2.3. Fundamentación Legal**

La presente investigación está fundamentada en la Constitución de la de la República del Ecuador (2008):

Según la **Constitución de la República del Ecuador (2008)**, Capítulo Octavo, Trabajo y Seguridad Social, Art. 33

*“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (p.29).*

Según la **Constitución de la República del Ecuador (2008)**, Capítulo sexto Trabajo y Producción, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución. Art. 326, literal 5 menciona que: *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.* (p.152)

Conforme a la **Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo** Capítulo III; Gestión de la Seguridad y Salud en los centros de trabajo/obligaciones de los empleadores.

En el Art. 11 menciona que:

*“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”.* (p.6)

Literal b): *“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”.* (p.6)

Literal e): *“Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores”.* (p. 6)

En el caso de la **Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Artículo 5: El Servicio de Salud en el Trabajo deberá cumplir

Literal b): *“Proponer el método para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo”;* por otro lado, el Literal c: afirma que: *“Observar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos los comedores, alojamientos y las instalaciones sanitarias, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador”.* (p 3)

Resolución 390 Reglamento del Seguro General de Riesgos Trabajo, Capítulo I Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo.

Art. 3.

Principios de la Acción Preventiva, en materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

Literal c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes laborales; Literal h, incluye la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados”. (p. 3)

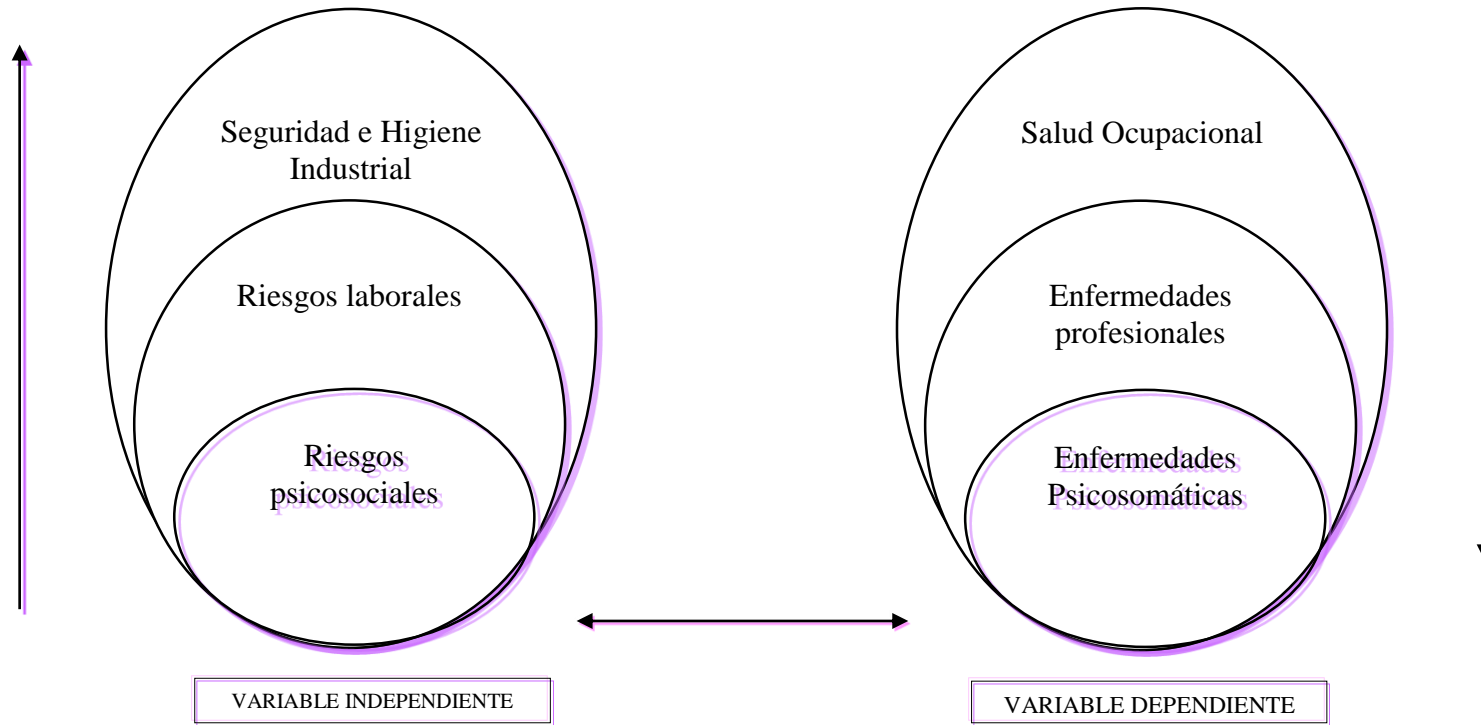
Por otro lado, el **Código del Trabajo del Ecuador** Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo, Art. 38 (2016).

Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos generados por el trabajo está a cargo del empleador y por consecuencia de sus labores, el colaborador sufra daño físico, está en obligación de indemnizar según las obligaciones de acuerdo a este Código, siempre que tal beneficio no le sea entregado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (p.13).

Según el **Código de Trabajo del Ecuador** Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo, Art. 410 (2016) afirma que:

***“Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo” (p,117)***

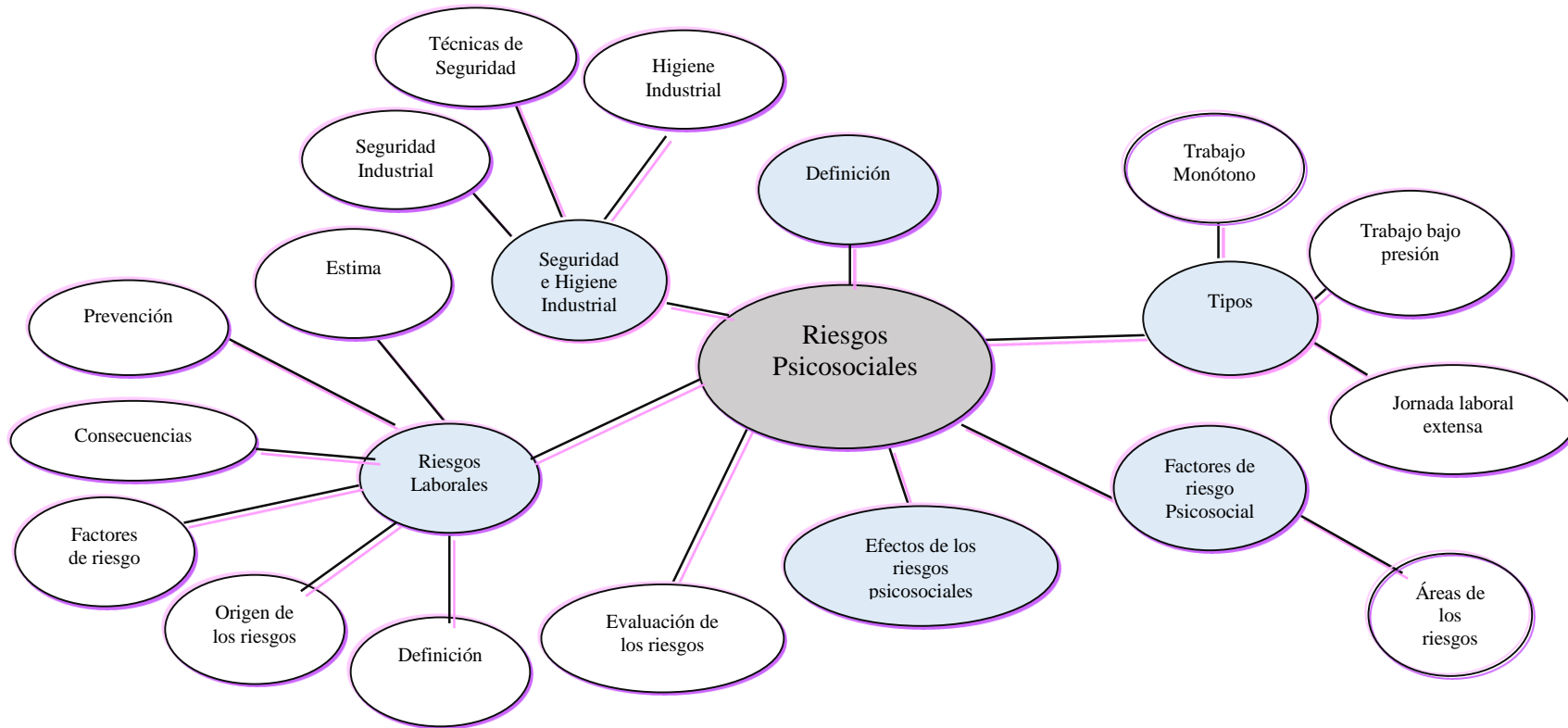
## 2.4. Categorías Fundamentales



Elaborado por: Edison Leonardo Chango Villacís

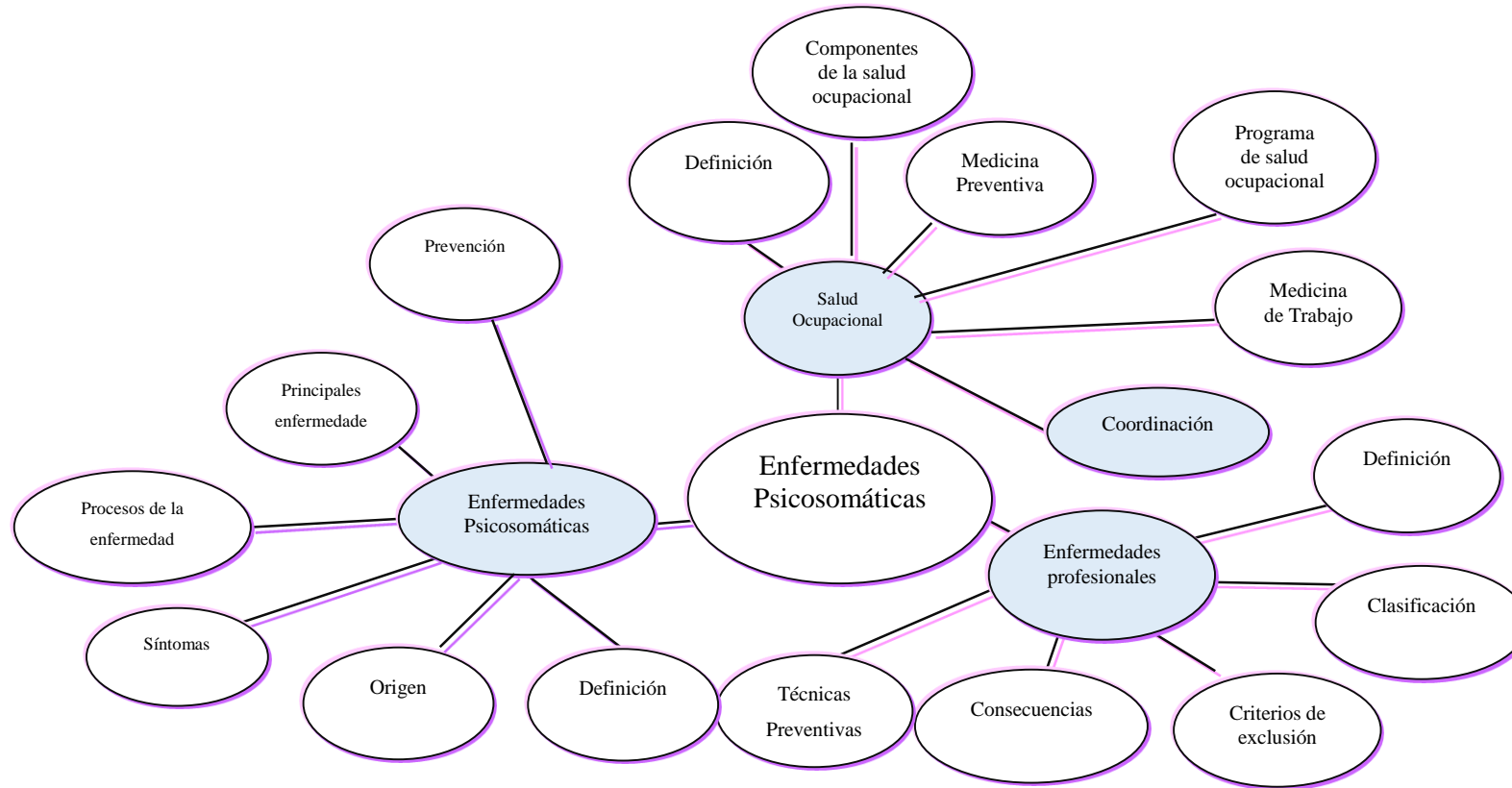
Gráfico No. 2.1. Categorías fundamentales

### 2.4.1. Constelación de ideas para profundizar en el estudio de la variable independiente



Elaborado por: Edison Leonardo Chango Villacís  
Gráfico No. 2.2. Constelación de ideas. Variable independiente

### 2.4.2 Constelación de ideas para profundizar el estudio de la variable dependiente



Elaborado por: Edison Leonardo Chango Villacís  
Gráfico No. 2.3. Constelación de ideas - Variable dependiente

## **2.4.1. Fundamentación Teórica Variable Independiente**

### **2.4.1.1. Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales son aquellos que están, relacionados con el cargo, las tareas e incluso el ambiente en el que labora un colaborador. En caso de tener una exposición prolongada a este tipo riesgos se pueden generar trastornos de tipo psíquico y físico afectando su salud, la productividad y calidad de vida laboral.

#### **2.4.1.1.1 Definición**

El riesgo psicosocial se caracteriza por estar relacionados con el proceso de trabajo y las funciones de gestión administrativa que pueden generar carga psicológica a un colaborador.

*“Los factores de riesgo psicosociales se hallan prioritariamente en las características estructurales de la organización (estilo de mando, participación de los trabajadores, comunicación, etcétera), en las particularidades de la tarea y en el tiempo de trabajo (ritmo de trabajo o presión de tiempo, duración del tiempo de trabajo y organización del tiempo de trabajo). Los daños a la salud de los trabajadores que estos riesgos pueden ocasionar tienen pese a sus consecuencias negativas, tales como la insatisfacción laboral y el absentismo, un difícil reconocimiento en el actual nivel preventivo de las empresas, y un confuso diagnóstico denominado de forma genérica la mayoría de veces como depresión.” (Menéndez, Fernández, Llana, Vázquez, Rodríguez & Espeso, 2007, p.509).*

#### **2.4.1.1.2 Tipos de riesgo**

Según Álvarez & Faizal (2012, p.109) los tipos de riesgos psicosociales son “*Trabajo Monótono, Trabajo bajo presión y Jornada laboral extensa*”.

El trabajo monótono es propio de las tareas de poco esfuerzo y de repeticiones extensas, es poco estimulante que se da más en las tareas relacionadas con la oficina, influyendo en el trabajo negativamente en el colaborador generando una fatiga rápida en el ámbito psíquico.



Por otra parte, el trabajo bajo presión se entiende como labores que exigen ser realizadas en el menor tiempo posible siendo difícil de cumplir, también como tareas a realizar con sobre carga, cada individuo tiene cierto límite al realizar una labor, en ocasiones es necesario aprender a trabajar bajo estos términos, pero a largo plazo podría perjudicar a la salud y bienestar del trabajador.

Finalmente, la jornada laboral excesiva será perjudicial para la salud del colaborador porque se esforzará para cumplir con sus tareas, aunque depende de los factores que lleven a un trabajador a extender su jornada laboral, por ejemplo, dinero, culminar sus tareas, necesidades familiares, etc. Para mantener su trabajo un colaborador podrá lograrlo, pero perjudicando su salud en caso de que sea prolongado la exposición podría generar el síndrome de Burnout.

Estos tipos de riesgo según Álvares & Faizal (2012, p.109) pueden generar *“Estrés laboral, malas relaciones personales, insomnio, aumento de accidentes.”*

#### **2.4.1.1.3 Factores de riesgos psicosocial**

Cada organización tiene factores negativos que impiden el buen funcionamiento de los procesos laborales de los colaboradores que también influye en su desempeño en cada ámbito de su vida, también personal.

***“Son aquellas situaciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como el desarrollo del trabajo.” (Álvares & Faizal, 2012, p.114)***

Dentro de una organización existes factores que influyen de manera negativa en la realización de las labores diarias y el bienestar del colaborador tanto en la parte física, psíquica como social.

Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las características y situaciones que se presentan dentro de una organización (procesos de trabajo y gestión administrativa), que incluyendo las relaciones interpersonales tanto con el personal

de la empresa como las personas que se encuentran fuera es decir familia y amigos, tienden a generar cambios físicos y psíquicos (Hena, 2009).

#### **2.4.1.1.3.1 Áreas de los riesgos psicosociales**

Según Hena, F (2009) Los riesgos psicosociales se dividen en cuatro áreas las cuales son: contenido de la tarea que incluyen trabajo repetitivo, inseguridad en la toma de decisiones, sobre carga laboral, funciones múltiples, tareas no correspondientes a las competencias del cargo e insatisfacción laboral; relaciones humanas que contienen comunicación escasa con las autoridades, jefes autoritarios, trabajo aislado, supervisiones autoritarias, comunicación unilateral, relaciones interpersonales escasas; organización del tiempo de trabajo menciona a la jornada laboral excesiva, carencia de pausas para descanso programado, turnos dobles; gestión de personal abarca factores como sin reintroducción, no inducción al nuevo personal, sin capacitación, desconocimiento de salud ocupacional, no contar con manuales de funciones claros, no generar estabilidad laboral, sin programas de recreación y salud familiar.

#### **2.4.1.1.4 Efectos de los riesgos psicosociales**

Las consecuencias son variadas e influyen en el desempeño del colaborador, genera insatisfacción laboral con efectos psicofisiológicos en un individuo y en su comportamiento, lo que con lleva a ser más propensos a accidentes e incidentes laborales. Si la exposición a riesgos psicosociales es extensa, un colaborador es más vulnerable a padecer de estrés y alteraciones cognitivas como problemas de memoria, atención y concentración, lo cual dentro de las labores diarias es perjudicial tanto para el trabajador como para la empresa.

Entre los efectos perjudiciales que se pueden mencionar son: la fatiga que incluye a la monotonía que hace referencia al trabajo repetitivo en tareas largas que provoca somnolencia y cansancio; la saturación mental hace hincapié en un estado emocional negativo que se produce por el rechazo mental de tareas que el individuo interpreta como “inútiles o inservibles” para el trabajo, siendo repetitivas reduciendo el rendimiento del colaborador; a diferencia de la monotonía es la carga

emocional que las tareas generan en un trabajador. Para que la fatiga no tenga consecuencias se puede introducir cambios en las tareas incluyendo el entorno del trabajo.

#### **2.4.1.1.5 Evaluación de los riesgos psicosociales**

Es necesario evaluar los riesgos psicosociales dentro de una organización como: requisito legal que incluye las políticas empresariales y leyes constitucionales del país; para determinar qué medidas preventivas que disminuyan la generación de riesgos psicosociales.

Según Gómez (2007) para evaluarlos riesgos psicosociales existen tres métodos básicos: el primero denominado método NTP 604, que consta de tres dimensiones básicas que son: demandas psicológicas; control del desarrollo de habilidades, autonomía y participación; apoyo social a nivel de compañeros y superiores; método COPSQ (ISTAS 21) que incluyen la evaluación de exigencias psicológicas, desarrollo e influencia de habilidades, apoyo social dentro de la empresa y liderazgo, retribuciones y doble presencia; y finalmente el método INERMAP que se fundamente en nueve fases:

*“Análisis de los métodos organizativos y productivos, definición de canales de comunicación y relaciones entre grupos, observación de puestos y entrevistas a trabajadores mediante una muestra válida, aplicación del cuestionario de evaluación de las distintas herramientas, establecimiento del nivel de riesgo, planificación de mejoras, control re-test, corrección de mejoras y mejora continua.”*  
(Gómez G, 2007, pág.87).

#### **2.4.1.2. Riesgos laborales**

El riesgo visto desde un ámbito organizacional son factores de origen externo a la persona que perjudican a su salud tanto físico como mental e influyen en el desempeño, si no son identificados a tiempo podrían generar accidentes con consecuencias negativas para la empresa y el colaborador, si los riesgos son identificados se debe tomar medidas preventivas para erradicarlas y poder controlarlas manteniendo un control continuo.

#### **2.4.1.2.1 Definición**

En todas las empresas u organizaciones en el mundo, los colaboradores son propensos a sufrir algún riesgo laboral, pero debemos entender que un riesgo es toda aquella situación negativa, que se manifiesta perjudicando la salud tanto física como mental de un individuo.

*“Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad que se produzca y la severidad del mismo.” (Floría, Gonzáles, & Gonzáles, 2012, p.21).*

#### **2.4.1.2.2 Origen de los riesgos laborales**

Según Días (2009) existen siete tipos de riesgos laborales que son: los derivados de las condiciones de estructura que pueden generar incendios, golpes, electrocución, etc.; riesgos físicos que se clasifican en tres e incluyen agentes mecánicos (ruido, vibraciones por maquinaria), luminosos y caloríficos que dependen de la intensidad de exposición y según los tipos de energía como la radiación ultrasonidos o radiofrecuencia; riesgos químicos que se derivan de la exposición a elementos contaminantes (sustancias tóxicas, nocivas o corrosivas) del ambiente en el trabajo y producen daño al colaborador; riesgos biológicos que se presentan al contacto con agentes bacterianos, virus, parásitos y cualquier organismo viviente que produzca daño a su contacto; riesgos de adaptación y organización al cargo es un factor negativo interno de la organización se genera desde la “comodidad” ergonómica hasta las relaciones interpersonales; riesgos psicosociales que pueden generar en un trabajador estrés, fatiga y depresiones que son generados por la carga laboral e insatisfacción dentro de la organización; y finalmente el riesgo humano que es todo aquello que pone a un colaborador en situaciones peligrosas debido a las malas prácticas de seguridad dentro de la empresa o por el inadecuado comportamiento que genera un accidente laboral.

#### **2.4.1.2.3 Factores de Riesgos laborales**

Los factores de riesgos labores se clasifican en cuatro grupos: factores o condiciones de seguridad que incluye materiales influyentes en la accidentabilidad de un individuo, por ejemplo, pasillos, superficie de camino, maquinas, herramientas, etc.; factores de origen físico, químico y biológico, entre los agentes físicos se menciona al ruido, vibraciones, iluminación, entre otros. Elementos presentes en el medio ambiente como gases, polvo, vapores, como condiciones químicas y factores biológicos, microorganismos como bacterias, virus, protozoos, etc.; Factores de las características del trabajo, en este grupo incluye la ergonomía, esfuerzos de manipulación de cargas, carga mental y física, que genera fatiga; Factores organizacionales del trabajo que implica situaciones como la jornada laboral, frecuencia en la realización de tareas, horarios, todo esto en el ámbito temporal y según la tarea interviene la complejidad, monotonía e identificación de la tarea. (Cortés, 2007, p.32)

#### **2.4.1.2.4 Consecuencia de los riesgos laborales**

Los riesgos pueden representar un factor perjudicial para una organización y el personal que labora en ella, generar accidentes laborales, enfermedades y otras patologías en la persona, pueden volverse frecuentes produciendo un alto nivel en pérdidas monetarias y de personal.

Los accidentes laborales se los define como un daños a la salud que se presenta de manera inesperada, generalmente producidas por condiciones inadecuadas de trabajo, porque la persona realiza actividades que no son de su área o tiene desconocimiento de su realización, por otra parte las enfermedades profesionales se las considera como aquellas afecciones a la salud producto del trabajo, estas enfermedades pueden desarrollarse a nivel físico y psicológico; y finalmente la exposición a riesgos laborales a largo plazo pueden producir patologías como consecuencia de la carga de trabajo física o mental como estrés, ansiedad, y otros daños que perjudiquen la vida de un trabajador a nivel laboral y personal (Floría, Gonzales & Gonzales, 2012)

Es importante recalcar que las consecuencias de los riesgos laborales pueden ser el principal causante de insatisfacción y envejecimiento prematuro repercutiendo en su eficiencia y calidad de vida laboral

#### **2.4.1.2.5 Prevención de los riesgos laborales**

La prevención de riesgos puede ser la clave para mantener al personal satisfecho en su lugar de trabajo y evitar pérdidas numerosas de dinero debido a accidentes o demás situaciones que ponen en riesgo la vida y la integridad física de un trabajador

Según Ceballos (2011, p.23) la prevención de riesgos laborales puede ser de cuatro tipos *“higiene industrial, seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada, medicina del trabajo y vigilancia en la salud”*.

Dentro de la higiene laboral como técnica de prevención de riesgos, se basa en el estudio y valoración del lugar de trabajo a nivel físico, químico o biológico; mientras que la seguridad en el trabajo se encargada de formular planes que eviten la generación de accidentes.

Prevenir un riesgo laboral puede ser el inicio para incrementar la eficiencia, productividad y satisfacción en los trabajadores repercutiendo de manera positiva en la empresa

#### **2.4.1.3. Seguridad e higiene industrial**

A lo largo de los años se ha modificado el criterio acerca de la seguridad e higiene industrial, debido al cambio tecnológico que se ha dado en las organizaciones es por ello que en cada generación la protección a los colaboradores se ha intensificado, pero aun es evidente que no siempre la organización es capaz de invertir en la protección y bienestar de su personal, lo que se busca con la seguridad es evitar accidentes que afecte negativamente al colaborador. Cortez (2007, p.43) cita a Fernández (1983) *“No se trata por consiguiente ya de evitar el siniestro y reparar sus consecuencias en lo posible, sino que no se den, o se reduzcan al mínimo posible, las causas que puedan dar lugar a los siniestros”*

Los conocimientos técnicos son la base fundamental para la seguridad e higiene industrial, por eso la función del técnico encargado, es conocer los procesos tecnológicos que ayuden al análisis de factores de riesgo conforme a la seguridad de cada proceso dentro de la organización, para poder tomar medidas preventivas ante cualquier posible peligro para el colaborador.

Para comprender de mejor manera la seguridad e higiene dentro de una empresa se la relaciona con procesos técnicos, en primer lugar, basándose en la protección y prevención de accidentes, así como en la prevención y control de enfermedades de trabajo respectivamente.

Para Cortez (2007) las normas técnicas de higiene y seguridad en el trabajo comprende tres parámetros que son: reducir y eliminar los riesgos de los distintos centros de trabajo; estimular una actitud positiva y constructiva referente a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales que se generen en la labor diaria del colaborador; estado óptimo saludable a nivel individual como grupal.

Para considerar una excelente higiene industrial existen técnicas que previenen enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el ambiente físico, químico o biológico del trabajo. El conjunto de conocimientos técnicos y científicos que se encargan de la evaluación, prevención y control de riesgos que generen accidentes laborales, están a cargo de la seguridad industrial que se encarga además de lo mencionado, a mejorar las condiciones de trabajo. (Cevallos, 2011 p.23)

#### **2.4.1.3.1 Seguridad industrial**

La seguridad en una organización es una técnica de prevención no médica que tiene como fin, evitar accidentes con prevención y control del mismo. Existen dos formas de actuar de la seguridad y son: prevención que se encarga de eliminar o disminuir las causas que provocan un accidente; y la protección que actúa en los EPP (equipo de protección personal) para aminorar las consecuencias de un accidente laboral (Cortez 2007).

Clasificación de seguridad se divide en dos tipos que son: seguridad científica opera sobre las causas naturales entre materiales o humanas, identificándolas y que incluye a las técnicas que generan mayor ventaja en menor tiempo; seguridad integrada es la prevención coherente con planificación y técnicas por parte de las autoridades de la organización que interviene por medio de las relaciones interpersonales y los factores ambientales.

#### **2.4.1.3.2 Técnicas de seguridad industrial**

Las técnicas de seguridad sirven para mejorar el manejo y control de posibles riesgos materiales o ambientales que afecten al colaborador previniendo o eliminando accidentes dentro del lugar de trabajo.

Existen dos tipos de técnicas que se pueden aplicar dentro de la seguridad industrial: las técnicas analíticas que se basan en identificar y valorar el peligro que permitiendo el análisis y valoración de los riesgos; mientras que las técnicas operativas permiten la prevención de accidentes mediante la eliminación de las causas, enfatizando que esta técnica no evita el accidente, pero si reduce el impacto que puede generar en un colaborador (Cortez, 2007).

#### **2.4.1.3.3 Higiene industrial**

La higiene industrial trata de evitar enfermedades profesionales anticipando los factores negativos dentro del campo físico, biológico y químico, que afecten al colaborador. Floría (2007) cita la definición expuesta por AIHA (American Industrial Hygienst Association):

*“La Higiene Industrial es la ciencia y arte dedicados al reconcomiendo, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tenciones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que puedan ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad” (p.29).*

También se la considera como la ciencia de anticipación, identificación y control de peligros que están presentes en el lugar de trabajo o que puedan poner en peligro



la salud y el bienestar de los trabajadores, considerando el efecto sobre en el medio ambiente (Baranza, Castejón & Guarderon, 2014)

En cada organización todos los colaboradores son propensos a enfermedades profesionales, por la exposición a contaminantes ambientales del puesto de trabajo y la higiene industrial interviene como una técnica no médica que trabaja en tres áreas básicas: el reconocimiento de las condiciones de trabajo que tiene efectos negativos sobre el colaborador y su bienestar; seguida de una evaluación que se basa en la información obtenida mediante técnicas para la comparación de valores que pueden considerarse tolerantes para el bienestar de los colaboradores; y finalmente el control en donde se utiliza métodos para la eliminación y disminución riesgos (Cortez, 2007).

Es necesario recordar que dentro de una organización existe la higiene industrial y la medicina del trabajo, entendiéndose como higiene industrial a la intervención en el puesto de trabajo identificando condiciones del ambiente laboral controlando de manera técnica, mientras que la medicina del trabajo actúa de forma individual vigilando la salud del colaborador e interviniendo si el puesto de trabajo genera malestar. Es necesaria la coordinación entre ambas porque se complementan para potenciar y conseguir objetivos (Floría, 2007).

## **2.4.2. Fundamentación Teórica Variable Dependiente**

### **2.4.2.1. Salud ocupacional**

La salud ocupacional tiene como objetivo proteger el bienestar físico y mental de los trabajadores de una organización, promoviendo las buenas prácticas en el desarrollo de sus actividades y generando compromiso por parte de las autoridades para el cuidado de sus subordinados, esta actividad debe controlar el riesgo con respecto a enfermedades profesionales y accidentes laborales, es decir, debe reducir o eliminar el peligro para el colaborador.

#### **2.4.2.1.1 Definición**

*“Es el conjunto de las actividades de salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (ATEP), a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida” (Álvarez & Faizal, 2012, p. 51).*

Para mejorar la calidad de vida laboral de un trabajador es necesario un adecuado manejo y control de enfermedades profesionales, considerando al colaborador desde distintos puntos de vista: en el campo social, psicológico, profesional, físico y ambiental, tomando en cuentas los riesgos a los que está expuesto dentro de su labor diaria.

La salud dentro del campo laboral no solo es responsabilidad de las autoridades sino del propio colaborador, cada uno es capaz de tomar decisiones que tendrán consecuencias negativas si se hace caso omiso a las reglas o recomendaciones del responsable de la salud ocupacional dentro de la organización.

#### **2.4.2.1.2 Componentes de la salud ocupacional**

La salud ocupacional tiene cuatro pilares esenciales para su mejor comprensión: la seguridad laboral que se trata de la protección ante los peligros que existen dentro de la organización; la higiene laboral que tiene como objetivo la prevención, eliminación y control de elementos físico, químicos o biológicos que afecten negativamente al colaborador; La medicina laboral responsable del bienestar físico de los trabajadores; situaciones psicosociales encargadas del bienestar psíquico, tomando en cuenta la interacción humana, trabajo monótono, trabajo bajo presión, horario excesivo de trabajo y las consecuencias positivas o negativas que estas generen (Uñates, 2012).

#### **2.4.2.1.3 Medicina preventiva**

La medicina preventiva se compone por actividades y procesos médicos que buscan posibles riesgos negativos que afecten la salud de una persona, según sus actividades y lugar de trabajo.

Para la medicina preventiva según Cortez, J (2007) existen cuatro técnicas para fines preventivos: Investigación epidemiológica trata de conocer la frecuencia de los causantes de los problemas a la salud y poder prevenir, eliminar y controlar; vigilancia de salud que estudia y conoce la salud de un grupo de individuos iguales, en caso de una organización a los colaboradores de las distintas áreas de trabajo, todo ello para evaluar la salud individual y colectiva, detectar alteraciones a la salud, controlar y analizar la eficacia de la medicina preventiva, proponer programas y generar conocimiento técnicos; educación sanitaria, además propone cambios a nivel individual y grupal para modificar el comportamiento de hábitos negativos a positivos; tratamientos médicos preventivos para potenciar la salud colectiva de los colaboradores, estableciendo programas de salud que disminuya y elimine agentes que generen enfermedades dentro del campo laboral.

#### **2.4.2.1.4 Programa de salud ocupacional**

El programa de salud ocupacional dentro de la organización tiene como principal función preservar la salud de los colaboradores de manera individual y colectiva mediante el diagnóstico, planeación, organización y evaluación de los colaboradores, es importante mencionar que deben seguir la siguiente estructura: política de salud organizacional, cada empresa debe regirse a un marco legal que debe ser difundido dentro de la misma, garantizando la salud de los trabajadores conforme a las actividades que realizan; descripción del proceso de producción, mediante el análisis de las funciones de cada colaborador y el fin de su trabajo se puede crear flujogramas de los riesgos a los que están expuestos. (Marín & Pico 2004).

#### **2.4.2.1.5 Medicina de trabajo**

La medicina de trabajo pretende generar en el encargado de salud dentro de la organización, conocimientos técnicos necesarios para preservar un buen estado de salud de los colaboradores.

*“La especialidad médica que, adecuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los*

*trabajadores en relación con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, en el ámbito laboral y la influencia de este en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo.” (Cortéz, 2007, p.607).*

Dentro de la medicina de trabajo como funciones se destacan: las de carácter médico que prestan servicios asistenciales urgentes; carácter fisiológico previniendo enfermedades relacionadas con el trabajo; carácter psicológico que protege la salud mental del colaborador; carácter sanitario pendiente del ambiente y sus efectos (Cortez, 2007).

#### **2.4.2.1.6 Coordinación del programa de salud ocupacional**

Para un mejor manejo de la salud ocupacional dentro de una empresa debe existir un responsable con título de tercer nivel académico, él es quien está en contacto directo con los colaboradores y las autoridades generando el nexo para la recolección de datos e información necesaria que necesita el encargado de seguridad industrial de la organización. Los objetivos del coordinador según (Álvarez & Faizal, 2012) son: tomar la dirección y asesorar a la gerencia con respecto a la materia de higiene y seguridad industrial; supervisar que las políticas de salud ocupacional sean cumplidas; implantar métodos de evaluación; crear campañas que promuevan el interés por la salud ocupacional en toda la organización; esclarecer las normas y políticas de organismos oficiales respecto a la salud ocupacional; investiga las causas de las enfermedades o accidentes laborales de la empresa.

#### **2.4.2.2 Enfermedades profesionales**

Dentro de una organización todo trabajador esta propenso a sufrir enfermedades profesionales a nivel físico o emocional, debido a la exposición constante a algún tipo de riesgo en el trabajo, afectando su integridad física y mental, en caso de ser la exposición prolongada a cualquier riesgo puede conducir incluso a la muerte de un colaborador, motivo por el cual debe darse seguimiento y prevención a cualquier factor que afecte la salud de los miembros de una organización.

#### **2.4.2.2.1 Definición**

Para Secretaría de Salud Laboral- Madrid (2010.p17) *“La enfermedad profesional debe entenderse como un daño para la salud de los trabajadores/as que se produce por la interacción de éstos con el entorno laboral cuando el trabajo se desarrolla en unas condiciones inadecuadas.”*

Las enfermedades profesionales son el resultado de la exposición a los riesgos laborales presentes en una organización por un tiempo considerable de exposición, descuidar la integridad y salud de un trabajador puede ser el principal factor para que este desarrolle algún tipo de enfermedad, la misma que tendrá que ser indemnizada con valores que pueden representar valores significativos para la organización amenazando su estabilidad económica y a nivel de personal.

Según el código de trabajo (2012.p91) en su Art. 349 afirma que las *“Enfermedades profesionales: son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.”*

La enfermedad profesional es una alteración en el cuerpo humano o mente de un trabajador, según el tipo de riesgo al que este expuesto un trabajador el nivel de enfermedad profesional puede ser de tipo aguda o crónica, afectando por tiempo corto o prolongado la calidad de vida de un colaborador, a su familia y a la organización

#### **2.4.2.2.2 Clasificación**

Las enfermedades profesionales pueden ser clasificadas de acuerdo a varios parámetros entre los más habituales están: por la intensidad de la infección dentro de la cual se pueden encontrar enfermedades profesionales de cuatro tipos: leve cuando el tratamiento es sencillo y no invasivo, grave si el tratamiento debe realizarse por un tiempo prolongado, muy grave si el tratamiento debe durante toda la vida y en casos extremos produce algún tipo de discapacidad y mortal si ocasiona la muerte instantánea del trabajador o el periodo de vida se acorta; por la permanencia de la enfermedad puede clasificarse en no crónica en caso de que la

enfermedad sea curable mediante el tratamiento adecuado y rehabilitaciones en caso de ser necesario y son crónicas cuando la recuperación total o parcial del trabajador es imposible y finalmente las enfermedades profesionales pueden clasificarse de acuerdo al agente causante que puede ser de tipo químico, físico, biológico, ergonómico, mecánico, ambientales, eléctricos o psicosocial (Secretaría de Salud Laboral- Madrid. 2010)

#### **2.4.2.2.3 Criterios de exclusión**

Para que las enfermedades profesionales sean consideradas como tal deben cumplir con algunos requisitos: el trabajador debe realizarse exámenes de tipo clínicos, epidemiológicos, toxicológicos y patológicos que permitan la comprobación de su enfermedad y las posibles causas que la generaron para evidenciar si corresponde a una enfermedad de tipo profesional, congénita o situaciones ajenas al trabajo personal; los síntomas que presente un trabajador deben estar relacionados con algunos de los riesgos existentes en su jornada laboral o lugar de trabajo como factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales etc, la evaluación de la enfermedad debe estar a cargo de un médico ocupacional conjuntamente con el jefe de seguridad e higiene en el trabajo, los dos decidirán si las alteraciones en la salud que tiene un colaborador son producto de su trabajo y lo consideran como una enfermedad de tipo profesional. (Secretaría de Salud Laboral- Madrid. 2010)

Tomando en consideración lo expuesto por la resolución número 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016) expone que no se tomara como enfermedades profesionales a aquellas que se generen por las siguientes razones: *“ausencia de exposición laboral al factor de riesgo, enfermedades congénitas o genéticas, enfermedades degenerativas y por presencia de determinantes de exposición extra laboral.”*

#### **2.4.2.2.4 Consecuencias**

Las enfermedades profesionales que se desarrollan con mayor frecuencia dentro de los trabajadores son : las enfermedades cardiovasculares como la hipertensión arterial que puede aumentar en caso de que el trabajador este expuesto a estrés,

sobrecarga física o mental, turnos rotativos; enfermedades a nivel musculoesquelético que generalmente producen dolores en la columna y hombros, generalmente se desarrollan por la exposición prolongada a algunos factores de riesgo como posturas estáticas o incómodas durante largos periodos de tiempo ; desarrollo de enfermedades psicosomáticas que son la consecuencia de la exposición a condiciones inadecuadas de ambiente de trabajo (Nieto.2000).

Según el código de trabajo (2012, p.98) cuando un colaborado sufre una enfermedad profesional “*Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional. - En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles.*”

La principal consecuencia de las enfermedades profesionales es la alteración a la integridad física y emocional de un trabajador, produciendo efectos negativos en su vida a corto, mediano y largo plazo afectándolo en su vida laboral, social y personal

#### **2.4.2.2.5 Técnicas preventivas**

Para la prevención adecuada de las enfermedades profesionales existen cuatro técnicas básicas: la higiene industrial que es una práctica preventiva que tiene como objetivo principal reducir los riesgos existentes en una organización buscando mantener la integridad de los trabajadores; la ergonomía puede actuar como una técnica de prevención o disminución de generación de enfermedades mediante la prevención de enfermedades de tipo musculoesqueléticos; la psicología que se encarga de las enfermedades producidas a causa de las características de la organización generando situaciones de estrés e insatisfacción laboral que desencadenaran en enfermedades profesionales de tipo emocional, mental o psicosomáticas y finalmente la medicina de trabajo que consiste en una técnica médica de prevención y rehabilitación de enfermedades producidas a causa de las condiciones laborales. (Secretaría de Salud Laboral- Madrid. 2010)

### **2.4.2.3 Enfermedades psicosomáticas**

Las enfermedades psicosomáticas son producto de una exposición prolongada a factores psicosociales y ambientales de riesgo que afectan la integridad emocional de un trabajador, generando enfermedades producidas en su mente y desarrolladas en su cuerpo afectando su bienestar tanto físico como psicológico

#### **2.4.2.3.1 Definición**

Según Gil (2015) las enfermedades psicosomáticas *“Son un grupo de trastornos psicológicos en los cuales, la persona presenta un sinnúmero de síntomas, clínicamente importantes, pero que no pueden ser explicados por la existencia de una enfermedad orgánica”*, es decir, son enfermedades que se desarrollan en la mente y se reproducen los síntomas a nivel corporal afectando también a las emociones de un individuo.

*“Las inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo se relacionan en forma directa, aunque no mono causal, con la aparición de enfermedades como el consumo y dependencia de alcohol, tabaco o drogas de abuso y afectan a trabajadores de la salud expuestos a situaciones de alto estrés ya sea por carga física o psíquica, migración, ansiedad o temor. El trabajo en turnos rotativos se vincula a la presencia de úlceras, perturbaciones del sueño, apetito, trastornos gastrointestinales, entre otras” (Nieto.2000. p.9).*

El ambiente o clima laboral, las relaciones entre jefe- empleado, y las condiciones de trabajo se convierten en factores nocivos para el personal en caso de que sean inadecuadas, produciendo daños a corto ,mediano y largo tanto para el colaborador como para la organización, la exposición prolongada a cualquier tipo de riesgo puede afectar la salud de un trabajador primeramente a nivel emocional y conductual, posteriormente procederá a sufrir alteraciones a nivel fisiológico afectando su integridad física y emocional

#### **2.4.2.3.2 Origen**

La mayoría de enfermedades psicosomáticas que sufren las personas son por motivos de un ambiente nocivo de trabajo, en donde se ve afectado su salud



a nivel físico y mental; la inestabilidad laboral, los cambios constantes e incluso las malas relaciones interpersonales pueden ser las desencadenantes de problemas significativos en la salud mental de un colaborador (Alastruey et.al, 2012).

Tomando en consideración lo expuesto por Alastruey et.al (2012, p.27) *“Cuando el trabajador está mal organizado, aparecen los riesgos psicosociales, que pueden tener efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar de las personas que trabajan”*, se puede concluir que la exposición prolongada a los diferentes riesgos psicosociales son el principal causante para el desarrollo de enfermedades psicosociales y afecciones a la salud mental de un trabajador.

#### **2.4.2.3.3 Síntomas**

Entre los síntomas que pueden presentar una persona que sufre algún tipo de enfermedad psicosomática se encuentran: presencia de taquicardias, arritmias, problemas estomacales, temblores, dolores principalmente en el cuello, espalda y hombros, resequedad, aparición de herpes tipo I, transpiración excesiva, dolor de pecho, debilidad muscular, exceso de fatiga y problemas de sueño, si la persona no recibe la atención pertinente puede desencadenar en enfermedades catastróficas afectando su calidad de vida física y emocional (Alastruey et.al, 2012)

#### **2.4.2.3.4 Procesos de la enfermedad psicosomática**

El proceso por el cual se genera una enfermedad psicosomática tiene cuatro etapas que según Mena (1998) son: Ansiedad sostenida, está relacionada con la tensión emocional e intelectual de una persona creada por el estrés; como segunda etapa se produce el trastorno funcional por factores psicosociales que tienen como consecuencias un malestar a nivel corporal; la inflamación se constituye como tercera etapa que consiste en la aparición de síntomas somáticos relacionados con el nivel fisiológico, creando un estado clínico, es decir, una enfermedad de tipo mental puede desarrollar enfermedades graves en el organismo; finalmente se

produce el desarrollo de la enfermedad psicosomática una vez creando consecuencias mortales para el individuo.

#### **2.4.2.3.5 Principales enfermedades psicosomáticas**

Trastornos respiratorios que se presentan como consecuencias de enfermedades psicosomáticas como la angustia. Vathencourt (1977, p. 104) afirma que *“el aparato es utilizado en las situaciones de constricción vital, de ahogo emocional, de rechazo de la comunicación verbal, de llanto reprimido, de cansancio existencial y, por último, de deseos de regresar a periodos muy iniciales de la vida”*

***“Dada la íntima vinculación existente entre la angustia y respiración, es probable que estas constante variaciones de la función respiratoria sean la expresión de leves cantidades de angustia. La distonía respiratoria “normal” puede ser considerada como una señal de angustia, de pequeña intensidad. La importancia del papel desempeñado por las sensaciones respiratorias en la angustia, en general, explica el que toda angustia, hasta cierto punto, como una especie de ahogo” (Fenichel, p. 287)***

El síndrome más común que se genera por afecciones respiratorias, es el asma que puede ser provocado también por la fatiga, además dificulta la respiración en periodo largos de tiempo y la necesidad de asistencia de elementos que ayuden a restableces su respiración.

Trastornos cardiovasculares son todas aquellas afecciones relacionadas con en el corazón, aumenta la presión arterial por situaciones estresantes por cualquier factor, generando un aumento o disminución en el ritmo cardiaco lo cual provoca arritmias o taquicardias.

Trastornos inmunológicos afecta al sistema inmune, encargado de las defesas corporales, una disminución de glóbulos blancos nos permite ser más propensos a padecer enfermedades causadas por gérmenes, bacterias y virus que se encuentran a nivel interno (organismo) o aquellos peligros que se presentan a nivel externo (entorno), para un colaborador sufrir de un trastorno inmunológico es causado por el ambiente en el que labora, sus tareas o por afecciones mentales que debilitan sus defensas.

Trastornos endocrinos en primer lugar debemos conocer para qué sirve el sistema endocrino, se encarga, como mensajero de segregar todos elementos químicos (hormonas) en nuestro cuerpo, estas hormonas afectan, dependiendo de la necesidad, de manera negativo o positiva en nuestro organismo, por ejemplo, si un colaborador está expuesto a niveles excesivos de estrés es más probable que sufra cambios fisiológicos o un mal funcionamiento de: la reproducción, crecimiento, humor y reproducción.

Trastornos sexuales como consecuencia de enfermedades psicosomáticas que pueden generar una disfunción eréctil, rígiditas incremento o disminución del deseo sexual.

Trastornos psicopatológicos, cada persona tiene en sincronía su cuerpo y mente, pero situaciones que modifiquen nuestras emociones afectando la armonía existente entre ellos, genera sentimientos negativos, creando estrés el cual es consecuencia de las enfermedades psicopáticas y permite la aparición de complicaciones a niveles emocional como la ansiedad y depresión que sin un adecuado tratamiento genera enfermedades a nivel fisiológico.

Trastornos musculo esqueléticos que se presentan por afecciones a nivel muscular, afectando a todos los colaboradores de una organización, desde la persona que esta solo sentada en su escritorio hasta aquella que deben realizar esfuerzos físicos, los síntomas que afectan a nivel muscular se relacionan con el tiempo de trabajo e intensidad del trabajo, creando fatiga muscular.

Trastornos gastrointestinales, las exigencias laborales hoy en día obligan a las personas a malos hábitos alimenticios los cuales tienen repercusiones negativas para nuestro organismo.

#### **2.4.2.3.6 Prevención**

Para evitar la aparición de enfermedades psicosomáticas Mena (1998) menciona algunas actividades que deberían realizar las personas para impedir o disminuir la aparición de este tipo de padecimientos como: realizar ejercicios de manera regular, evadir situaciones que le produzcan fatiga,

fomentar el pensamiento realista, vivir y enfocarse en el presente, mejorar el humor y disfrutar de la vida, evitar preocuparse por cosas que no se pueden controlar como el clima, aprender a administrar de manera adecuada el tiempo, alejarse de personas negativas y lo más importante cambiar la actitud y la forma de ver la vida.

## **2.5. Hipótesis**

Los riesgos psicosociales podrían incidir en la generación de enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca de Tungurahua.

## **2.6. Señalamiento de variables**

### **2.6.1. Variable independiente**

Riesgos psicosociales

### **2.6.2. Variable dependiente**

Enfermedades psicosomáticas

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Enfoque de la investigación**

La investigación está enmarcada en dos enfoques fundamentales: cualitativo y cuantitativo.

##### **3.1.1. Enfoque cualitativo**

Permite conocer las características de las variables planteadas en el tema de investigación que facilitara el desarrollo del marco teórico, operacionalización de variables que brindara veracidad, objetividad y realismo al trabajo de investigación.

##### **3.1.2. Enfoque cuantitativo**

Permite la recolección de datos para posteriormente realizar un análisis crítico de la información obtenida, mediante de la encuesta como método y cuestionario como técnica, esto facilitara la comprobación del problema planteado y la aceptación o rechazo de la hipótesis alternativa.

#### **3.2 Modalidad básica de la investigación**

Para ampliar, respaldar y profundizar el presente estudio de investigación se acudió a las siguientes modalidades de información:

##### **3.2.1 Investigación Documental y Bibliográfica**

La investigación es de tipo documental porque se acudió a distintas fuentes bibliográficas para la obtención de información real y verídica, como bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato en las facultades de Administración de empresas, en repositorios digitales de la facultad de Ciencias humanas y de la educación y la facultad de Sistemas electrónica e industrial, así como también la biblioteca general de la Pontificia Universidad Central del Ecuador, artículos científicos y libros online.

### **3.2.2 Investigación de Campo**

Se trabajará con esta modalidad porque la investigación se realizará a los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua, para la recolección de información pertinente que ayudará a la realización del proyecto de investigación.

### **3.3 Nivel o tipos de investigación**

Para el desarrollo de la investigación, se aplicarán tres tipos de investigación

#### **3.3.1. Investigación de tipo Exploratoria**

Se utiliza esta forma de investigación debido a que se la realizará un estudio para observar y presenciar todos los factores que están relacionados con el problema planteado dentro de la organización.

#### **3.3.2. Investigación de tipo Descriptivo**

Se tomará en cuenta todas las características que permita determinar cuál es la situación de las variables a investigar, además permitirá el desarrollo del marco teórico y dar el sustento pertinente a la investigación.

#### **3.3.3. Investigación de tipo Explicativo**

La investigación es de tipo exploratoria, porque se encaminará a encontrar la relación existente entre los riesgos psicosociales y el desarrollo de enfermedades psicosomáticas.

#### **3.3.4. Investigación de tipo Correlacional**

Se empleó una investigación de tipo correlacional porque permite generar una medición entre la variable independiente (Los Riesgos Psicosociales) y la variable dependiente (Enfermedades Psicosomáticas), permitiendo conocer el grado de relación e influencia existente entre sí.

### 3.4. Población y Muestra

#### 3.4.1 Población

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura, y pesca de Tungurahua cuenta con un total de 147 colaboradores distribuidos de la siguiente manera:

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	100	65%
Mujeres	47	42%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

Tabla N. 3.1. Población

Elaborado por: Edison Leonardo Chango Villacís

#### 3.4.1 Muestra

Para la recolección de la información pertinente se trabajará con un total de 107 colaboradores. Una vez realizada la formula pertinente del cálculo tomada del libro de investigación del Dr. Galo Naranjo.

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	70	65%
Mujeres	37	42%
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>

Tabla N. 3.2. Muestra

Elaborado por: Edison Leonardo Chango Villacís

Formula:

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$

En donde:

n = Muestra

N = 147 (Población)

E<sup>2</sup> = 0.05

$$n = \frac{147}{0.0025(146) + 1}$$

$$n = \frac{147}{1.365}$$

$$n = 107$$

### 3.5. Operacionalización de variables

#### 3.5.1. Variable Independiente

Contextualización	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p>Riesgos psicosociales</p> <p>Los riesgos psicosociales son aquellos que están, relacionados con el cargo, las tareas e incluso el ambiente en el que labora un colaborador. En caso de tener una exposición prolongada a este tipo riesgos se pueden generar trastornos de tipo psíquico y físico afectando su salud, la productividad y calidad de vida laboral.</p>	<p>Psicosocial</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Salud</p>	<p>Cognitivo Conductual</p> <p>Ambiente laboral Seguridad</p> <p>Física Psicológica Emocional</p>	<p>¿Tiene la capacidad para aceptar y adaptarse ante cualquier cambio en la organización?</p> <p>¿La complejidad de sus tareas le obliga a pedir ayuda para realizar sus actividades?</p> <p>¿Sus responsabilidades de trabajo generan conflictos con sus compañeros?</p> <p>¿Considera que el comportamiento de sus compañeros incide negativamente en el clima laboral de la empresa?</p> <p>¿Cuándo usted labora, las condiciones de su entorno de trabajo son seguras?</p> <p>¿Siente incertidumbre acerca de su futuro dentro de la organización?</p> <p>¿Qué tan frecuente, el tiempo para realizar sus tareas es demasiado corto?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario estructurado</p> <p>(Dirigido a los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua)</p>

**Tabla N. 3.3.** Variable independiente

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís





## **3.6. Técnicas e instrumentos**

### **3.6.1. Encuesta**

La encuesta ayudará a la recolección de datos mediante un cuestionario estructurado, utiliza las muestras de una población, esta técnica tiene como fin recolectar datos que ayuden al desarrollo de la investigación.

### **3.6.2. Cuestionario**

El cuestionario es un documento físico que permitirá la recolección de datos a investigar por medio de las respuestas de los colaboradores, teniendo como estructura de respuestas a preguntas de frecuencia (Siempre, A veces, Nunca); para entender de mejor manera los resultados que presenten la encuesta se utiliza el cuestionario ISTAS 21, es un instrumento avalado por organizaciones internacionales que ayuda a determinar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de una organización, esto quiere decir, que nos permite identificar en las condiciones en las que desempeñan su labor diaria y las consecuencias sobre la salud del personal. El cuestionario fue avalado por el experto en la problemática planteada dando validez para su aplicación dentro de la organización, además, permitirá brindar la confiabilidad pertinente al trabajo investigativo.

### 3.6. Recolección de la información

**Cuadro N. 5:** Recolección de información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1. ¿Para qué?	Para determinar si los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades psicosomáticas.
2. ¿De qué personas u objetos?	De los colaboradores del MAGAP
3. ¿Sobre qué aspectos?	Riesgos psicosociales / Enfermedades psicosomáticas.
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Edison Leonardo Chango Villacís.
5. ¿Cuándo?	Octubre 2016 / Marzo 2017
6. ¿Dónde?	MAGAP Tungurahua
7. ¿Cuántas veces?	Una sola vez.
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	Dentro de las instalaciones del MAGAP y en horas laborables.

**Fuente:** Investigación propia.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís.

### **3.7. Procesamiento y análisis**

#### **3.7.1. Procesamiento**

Obtener los datos necesarios para la realización de la investigación es fundamental porque con ello se puede plantear una encuesta que se ajuste a las necesidades de los colaboradores. (Castañeda, Cabrera , Navarro , & Vries, 2010) afirman que “*La validez de las escalas de una encuesta estadística es de importancia fundamental, así como lo es su confidencialidad*” (p.119).

#### **3.7.2. Análisis**

Dentro de la investigación es preciso definir los datos con los que se trabajará para obtener resultados más óptimos y confiables para la resolución de la problemática planteada.

*El análisis del contenido se efectúa por medio de la codificación, es decir, el proceso en virtud del cual las características relevantes del contenido de un mensaje se transforman en unidades que permitan su descripción y análisis precisos. Lo importante del mensaje se convierte en algo susceptible de describir y analizar. Para codificar es necesario definir el universo, las unidades de análisis y las categorías de análisis.* (Hernández , Fernández , & Baptista, 2003)

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los datos recolectados deben ser procesados de la manera más efectiva, simplificando la interpretación.

*Una vez procesados los datos por medios estadísticos, se obtiene unos resultados que deben ser analizados e interpretados o discutidos.*

*El análisis de los resultados consiste en interpretar los hallazgos relacionados con el problema de la investigación, los objetivos propuestos, la hipótesis y/o preguntas formuladas, y las teorías o presupuestos planteado son el marco teórico, con la finalidad de evaluar si confirman las teorías o no, y se generan debates con la teoría existente. (Bernal, 2010, pág. 220)*

El análisis indica si el estudio corresponde a las preguntas o a la hipótesis planteada para conseguir los objetivos presentados en la investigación, si después de desarrollar la interpretación de los datos la hipótesis no es corroborada no quiere decir que la investigación sea un fracaso, de hecho, se lo puede considerar como respaldo para futuras investigación que traten de encontrar otra vía de solución. Bernal (2010, p.220) *“El análisis y discusión de los resultados es el aspecto más importante que se va a tener en cuenta en toda investigación; sobre el deben hacer énfasis los jurados evaluadores del informe final presentado por los investigadores”.*

Los datos que se obtengan de las encuestas aplicadas, serán analizados con rigurosidad por el encuestador con interpretaciones claras y precisas relacionando con la teoría planteada en el marco teórico para dar a conocer de mejor manera la vía más apropiada de solución al problema planteado.

## Análisis e interpretación de la encuesta aplicada a 70 colaboradores masculinos del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua.

**Pregunta N. 1:** ¿Tiene la capacidad para aceptar y adaptarse ante cualquier cambio en la organización?

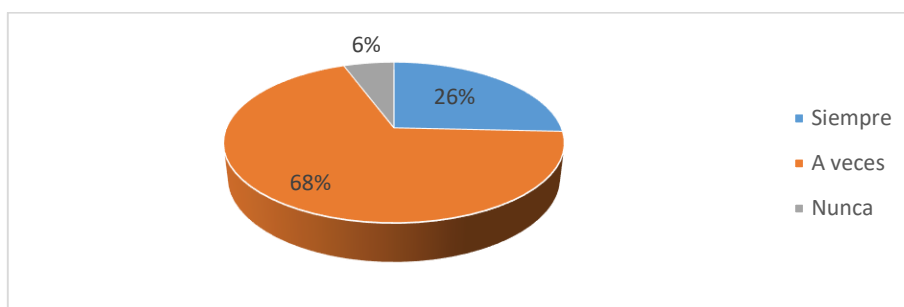
**Tabla N. 4.1** Capacidad de Adaptación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	26 %
A veces	48	68 %
Nunca	4	6 %
Total	70	100 %

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.1** Capacidad de Adaptación



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 26% afirman que siempre están en la capacidad de aceptar y adaptarse ante cualquier cambio en la organización; mientras que el 68% considera que son pocas veces las que pueden adaptarse a cambios; por otra parte, el 6% de trabajadores masculinos no siente la capacidad de adaptación a cambios en la empresa.

### Interpretación

La mayoría de colaboradores no están en la capacidad de aceptar y adaptarse a cambios en la empresa esto dificulta el crecimiento personal, profesional y organizacional; las personas que tienen problemas de adaptación generan menos oportunidades para el desempeño de nuevos cargos, provocando pérdidas para la empresa, dificultad para asumir retos e innovar los procesos organizativos, generando retrasos en el cumplimiento eficaz de objetivos.

**Pregunta N. 2:** ¿La complejidad de sus tareas le obliga a pedir ayuda para realizar sus actividades?

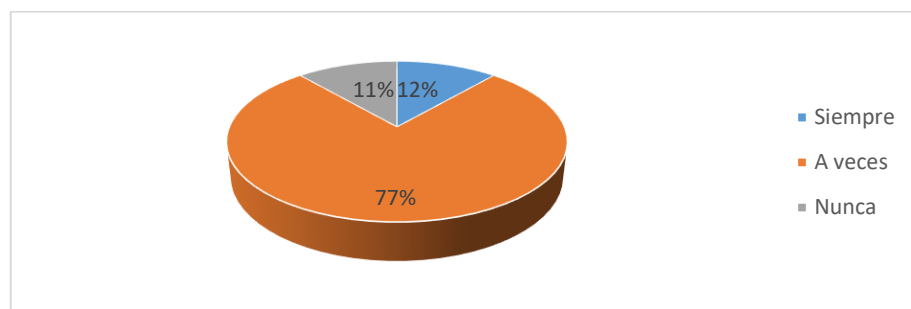
**Tabla N. 4.2** Complejidad de tareas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	48	12%
A veces	18	77%
Nunca	4	11%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.2** Complejidad de tareas



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 12% asegura que siempre deben pedir ayuda para las actividades que realizan; mientras que el 77% considera que son pocas las ocasiones que deben pedir ayuda para tareas complejas; por otra parte, el 11% de trabajadores masculinos afirman que no necesitan ayuda para realizar actividades complejas.

### Interpretación

El mayor porcentaje de colaboradores afirman que necesitan pedir ayuda siempre y cuando sus tareas sean complejas, se debe considerar que el ser humano está en constante aprendizaje, pedir ayuda para una actividad que resulte compleja no solo permitirá el desarrollo del conocimiento, sino que, asegura un trabajo mejor hecho con resultados óptimos.

**Pregunta N. 3:** ¿Sus responsabilidades de trabajo generan conflictos con sus compañeros?

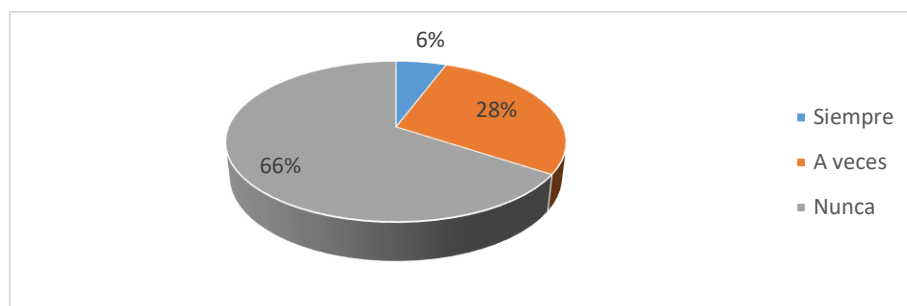
**Tabla N. 4.3** Responsabilidad y conflictos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6%
A veces	20	28%
Nunca	46	66%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Gráfico N. 4.3** Responsabilidad y conflictos



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 6% asegura que sus responsabilidades generan conflictos entre compañeros; mientras que el 28% considera que en pocas ocasiones los conflictos son creados por sus responsabilidades; por otra parte, el 66% de trabajadores masculinos afirman que no existen conflictos por sus responsabilidades.

### Interpretación

La mayor parte de los colaboradores mencionan una escasa relación entre los conflictos y responsabilidades entre ellos mismos, esto es una gran ventaja, porque genera bienestar y un mejor clima laboral dentro de la organización que beneficia no solo a la misma, sino también a los trabajadores favoreciendo a la comunicación, respeto y formas claras para realizar sus labores sin ningún inconveniente.



**Pregunta N. 4:** ¿Considera que el comportamiento de sus compañeros incide negativamente en el clima laboral de la empresa?

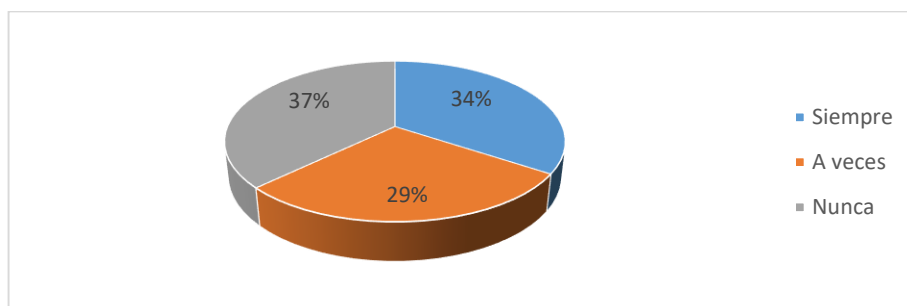
**Tabla N. 4.4** Comportamiento y clima laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	34%
A veces	20	29%
Nunca	26	37%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.4** Comportamiento y clima laboral



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 37% de trabajadores masculinos afirman que el comportamiento no incide negativamente en el clima laboral de la organización; por otra parte, el 34% asegura que clima laboral está afectado negativamente por el comportamiento de compañeros del trabajo; mientras que el 29% considera que en pocas ocasiones el comportamiento incide de manera negativa en el clima laboral

### Interpretación

La mayor parte de los colaboradores consideran que el comportamiento por parte de sus compañeros no influye de manera negativa en el clima laboral, generando confianza, relaciones interpersonales estables y comunicación efectiva, cabe mencionar que con un buen clima laboral, el desempeño que debe cumplir un colaborador será el más óptimo.

**Pregunta N. 5:** ¿Cuándo usted labora, las condiciones de su entorno de trabajo son seguras?

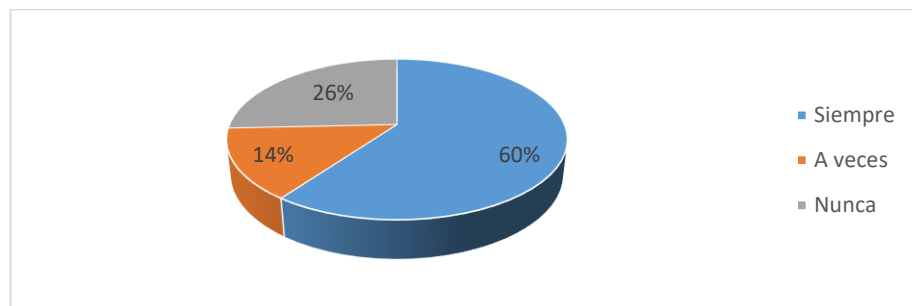
**Tabla N. 4.5** Condiciones del entorno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	26%
A veces	10	14%
Nunca	18	60%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Gráfico N. 4.5** Condiciones del entorno



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 60% asegura que las condiciones de trabajo son seguras; mientras que el 26% considera que las condiciones de su entorno no son seguras; por otra parte, el 14% mencionan que las condiciones en las que laboran en ocasiones son seguras para su trabajo.

### Interpretación

La mayor parte de los colaboradores consideran que se sienten seguros en su entorno de trabajo. Si un trabajador se siente seguro con las condiciones en las que labora generara un estado de bienestar y confianza, esto a largo plazo ayuda al compromiso del colaborador a mantener un trabajo eficaz.

**Pregunta N. 6:** ¿Siente incertidumbre acerca de su futuro dentro de la organización?

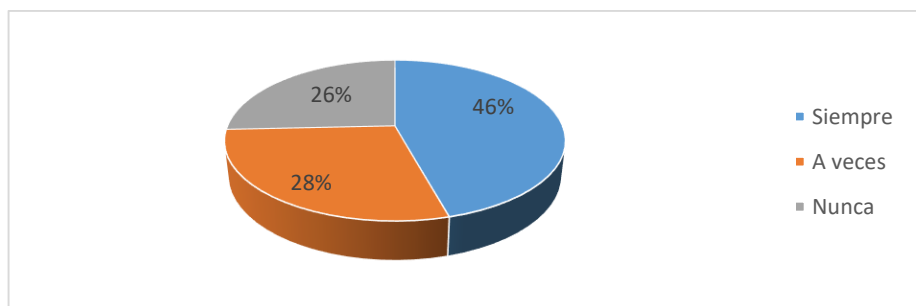
**Tabla N. 4.6** Incertidumbre en el futuro

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	60%
A veces	20	29%
Nunca	18	11%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.6** Incertidumbre en el futuro



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 46% asegura que sienten incertidumbre con respecto a su futuro dentro de la organización; mientras que el 28% considera que son pocas las veces en las que sienten incertidumbre en su futuro dentro de la empresa; por otra parte, el 26% restante afirman no sentir incertidumbre sobre su futuro.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores siente que su futuro dentro de la organización no es estable, esto puede generar en el trabajador inseguridad y desmotivación, produciendo disminución de su productividad, dificultada para cumplir con los objetivos planteados, debido a ello es necesario brindar seguridad laboral para que el personal brinde su mejor potencial en todo el tiempo que permanezca dentro de la empresa, si el empleado siente seguridad sobre su futuro es más probable que su desempeño sea más eficiente.

**Pregunta N. 7:** ¿Qué tan frecuente, el tiempo para realizar sus tareas es demasiado corto?

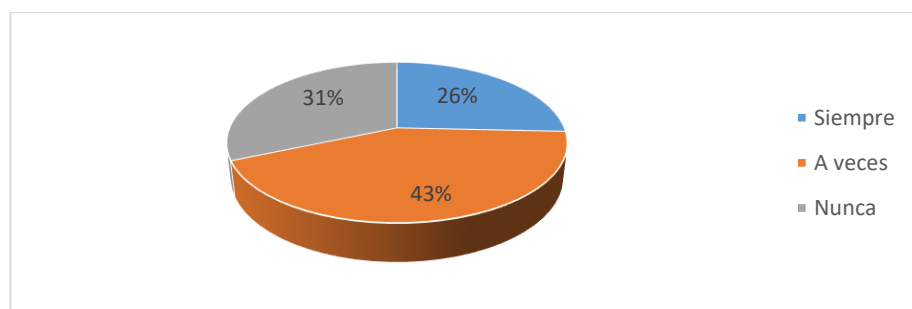
**Tabla N. 4.7** Tiempo para tareas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	60%
A veces	20	29%
Nunca	8	11%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.7** Tiempo para tareas



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 43% afirman que son pocas las veces que el tiempo para realizar sus tareas es corto; mientras que el 31% considera que les falta tiempo para realizar sus actividades; por otra parte, el 26% afirman que el tiempo otorgado para realizar sus actividades es el necesario.

### Interpretación

La mayor parte de los colaboradores siente que son pocas veces que el tiempo para realizar sus tareas es corto, de cierta manera está bien porque ayuda a manejar el trabajo bajo presión, pero no debe ser muy frecuente porque puede generar resultados negativos los cuales sería perjudiciales para su salud, además de ser un limitante para el desempeño del colaborador afecta al desarrollo y crecimiento de la empresa.

**Pregunta N. 8:** ¿Considera que en la empresa existen factores externos e internos que ponen en riesgo su salud mental?

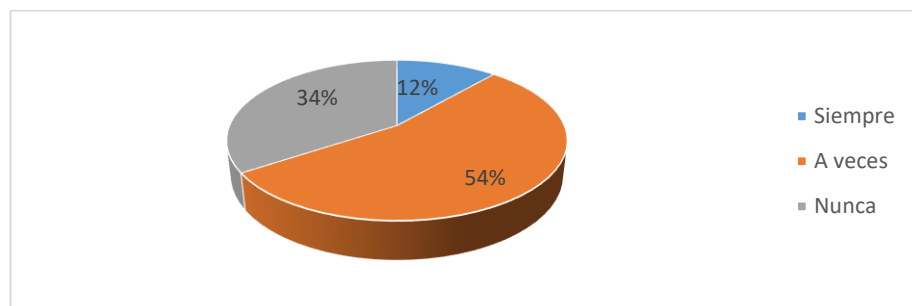
**Tabla N. 4.8** Factores de riesgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	12%
A veces	38	54%
Nunca	24	34%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.8** Factores de riesgo



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 54% asegura que son pocas veces que factores internos y externos ponen en riesgo su salud mental; mientras que el 34% afirman que existen factores que si perjudican su salud mental; por otra parte, el 12% mencionan que no hay factores que pongan en riesgos su salud mental.

### Interpretación

La mayor parte de los colaboradores afirman que pocas veces existen factores externos e internos afectan a su salud mental, esto genera en el colaborador preocupación, temor e inseguridad lo cual a largo plazo perjudica al bienestar laboral, un trabajador que siente que su salud mental está en peligro dentro de la organización en la cual labora puede generar complicaciones en su salud mental, física y emocional afectando directamente su desempeño y calidad de vida laboral.

**Pregunta N. 9:** Que tan frecuente su trabajo ha sido responsable de generar en usted las siguientes enfermedades:

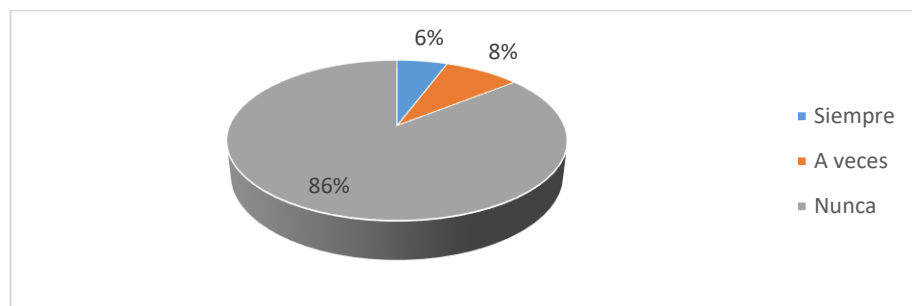
**Tabla N. 4.9.1** Complicaciones cardiovasculares

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	60%
A veces	20	29%
Nunca	8	11%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.1** Complicaciones cardiovasculares



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 86% afirman nunca han sufrido de complicaciones cardiovasculares; mientras que el 8% considera son pocas veces que el trabajo ha sido responsable para sufrir de una complicación cardiovascular; por otra parte, el 6% afirman su trabajo es responsable de generarle complicaciones cardiovasculares.

### Interpretación

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les ha causado complicaciones cardiovasculares, un colaborador con un buen estado de salud es una persona efectiva para la organización, aunque para un mejor análisis de la salud de los colaboradores de una empresa es un chequeo médico periódico, el encargado de la salud ocupacional deberá crear planes de medicina preventiva.

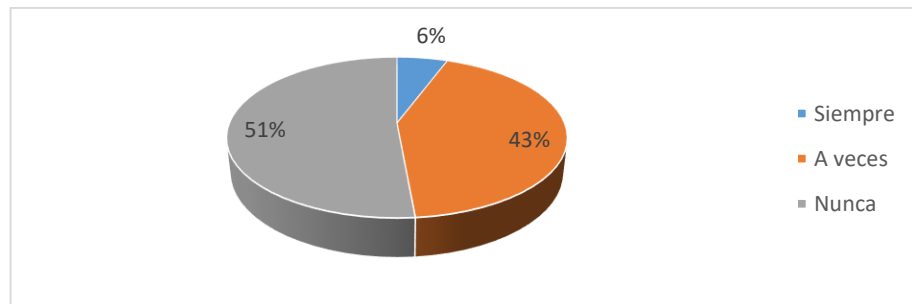
**Tabla N. 4.9.2** Alteraciones digestivas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6%
A veces	30	43%
Nunca	36	51%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.2** Alteraciones Digestivas



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 51% afirman que el trabajo no ha sido responsable de generarles alteraciones digestivas; mientras que el 43% considera que el trabajo en ocasiones ha sido responsable de generarles alteraciones digestivas; por otra parte, el 6% afirman que su trabajo es responsable de generarles alteraciones digestivas.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les genera complicaciones digestivas, los colaboradores desarrollan mejor sus actividades si en todo sentido se encuentran bien, es decir, sin padecer de ningún efecto negativo a su salud, beneficiando a la organización y al crecimiento de la misma.

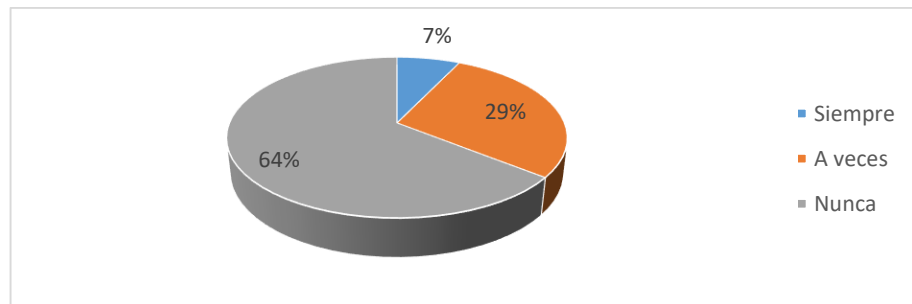
**Tabla N. 4.9.3** Dolor de cabeza

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	7%
A veces	20	29%
Nunca	45	64%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.3** Dolo de Cabeza



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 64% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles dolor de cabeza; mientras que el 29% considera que el trabajo en pocas ocasiones ha sido responsable de dolor de cabeza; por otra parte, el 7% afirman que su trabajo es responsable de generarles dolor de cabeza.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les genera dolor de cabeza. Factores como el estrés y la preocupación son responsables de afectar negativamente al organismo. Si un colaborador no se siente bien a nivel físico y mental no puede rendir con su máximo potencial, eso se puede ver en los resultados de su labor, en la forma en la que realizas sus actividades depende mucho de su estado de salud.



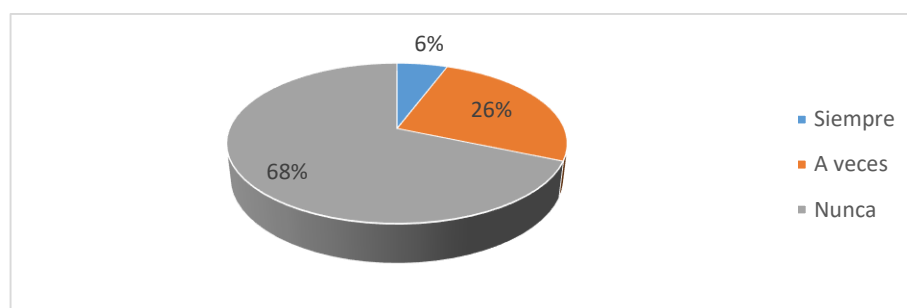
**Tabla N. 4.9.4** Mareo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6%
A veces	18	26%
Nunca	48	68%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.4** Mareo



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 68% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles mareo; mientras que el 26% considera que el trabajo en pocas ocasiones ha sido responsable de generarles mareo; por otra parte, el 6% afirman que su trabajo es responsable de generarles mareo.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les genera mareo al momento de realizar actividades relacionadas con sus tareas que le asigna la institución, cuando un colaborador está bien físicamente, su trabajo será eficaz el cual mejorará los procesos productivos de la organización y motivando al resto del personal.

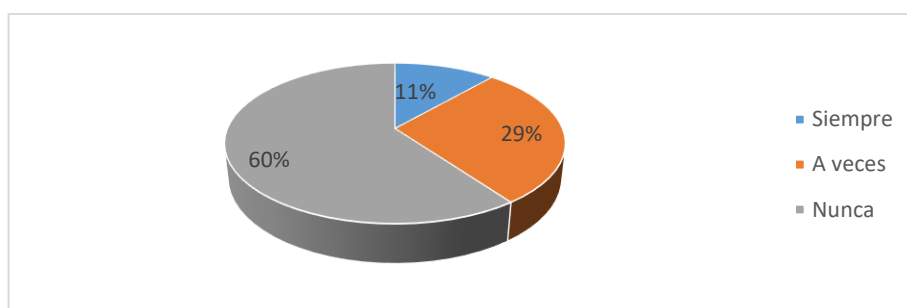
**Tabla N. 4.9.5** Vértigo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	11%
A veces	20	29%
Nunca	42	60%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.5** Vértigo



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 60% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles vértigo mientras que el 29% considera que el trabajo en pocas ocasiones ha sido responsable de generarles vértigo; por otra parte, el 11% afirman que su trabajo es responsable de generarles vértigo.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les genera vértigo, es decir, no sufren ningún tipo de alteración en su sistema nervioso central, motivo por el cual pueden desarrollar sus actividades con normalidad y eficiencia fomentando el desarrollo organizacional y personal.

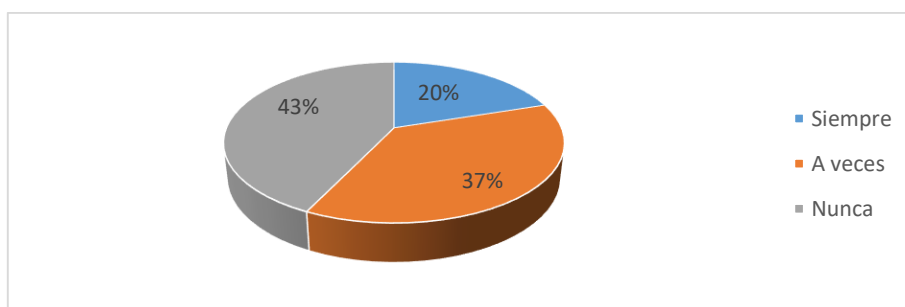
**Tabla N. 4.9.6** Enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	20%
A veces	26	37%
Nunca	30	43%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.6** Enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello)



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 43% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles enfermedades musculo-esqueléticas; mientras que el 20% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha generado enfermedades musculo-esqueléticas; por otra parte, el 20% afirman que su trabajo es responsable de generarles enfermedades musculo-esqueléticas.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les genera enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello). Esto significa que dentro de sus actividades diarias no están afectados por esfuerzos físicos, demostrando que sus actividades pueden ser realizadas sin interrupciones y beneficiara a la organización a cumplir sus objetivos.

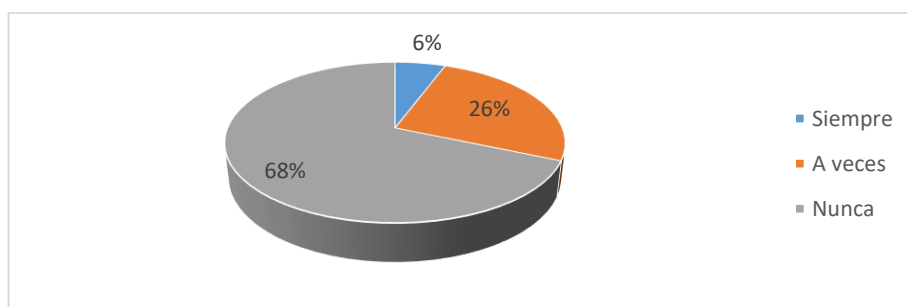
**Tabla N. 4.9.7** Envejecimiento precoz

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6%
A veces	18	26%
Nunca	48	68%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.7** Envejecimiento precoz



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 68% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles envejecimiento precoz; mientras que el 26% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha generado envejecimiento precoz; por otra parte, el 26% afirman que su trabajo es responsable de generarles envejecimiento precoz.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les ha generado envejecimiento precoz, éste padecimiento por lo general dentro de una organización es generado por el estrés, que sus tareas diarias le causan, entonces podemos deducir que las actividades que realiza un colaborador no son perjudiciales para su salud manteniendo un ritmo equilibrado al trabajar beneficiando a la organización con el cumplimiento de sus actividades.

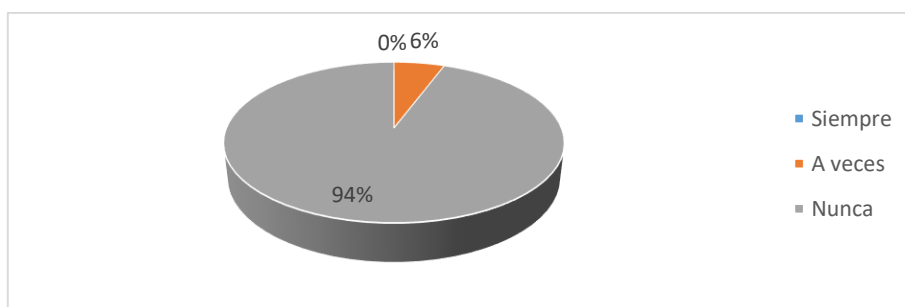
**Tabla N. 4.9.8** Trastornos sexuales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	6%
A veces	4	26%
Nunca	66	68%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.8** Trastornos sexuales



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 94% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles trastornos sexuales; mientras que el 6% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha generado trastornos sexuales; por otra parte, existe un 0% de colaboradores que afirmen que el trabajo les genere trastornos sexuales.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les ha generado trastornos sexuales, convirtiéndose en un factor positivo, debido que no se ve influenciado de manera negativa la auto-estima de un colaborador, permitiendo el desarrollo normal de actividades asignada en su jornada laboral.

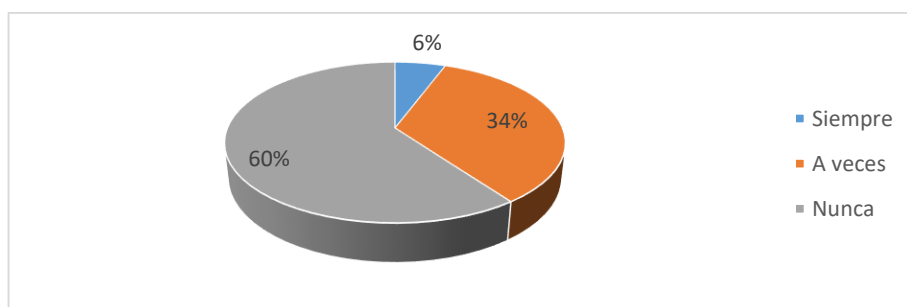
**Tabla N. 4.9.9** Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6%
A veces	24	34%
Nunca	42	60%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Gráfico N. 4.9.9** Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes)



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 60% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles alteraciones en la piel; mientras que el 34% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha generado alguna alteración en la piel; por otra parte, existe un 6% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera alteraciones en la piel.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les ha generado alteraciones a la piel, siendo este resultado beneficioso para la organización, porque los colaboradores pueden realizar sus actividades sin temor a padecer de una reacción negativa dérmica que el trabajo les produzca y realicen su trabajo con total normalidad.

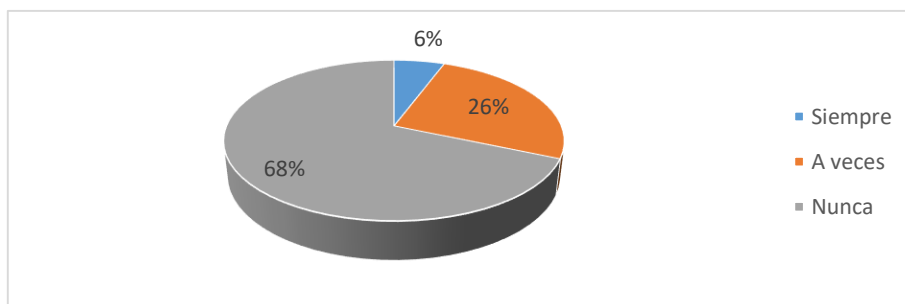
**Tabla N. 4.9.10** Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6%
A veces	18	26%
Nunca	48	68%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.10** Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad)



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 68% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles problemas inmunológicos; mientras que el 26% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha generado algunos problemas inmunológicos; por otra parte, existe un 6% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera problemas inmunológicos.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les ha generado problemas inmunológicos, siendo esta una ventaja para la organización porque demuestra que sus trabajadores pueden laborar de manera normal sin tener desfases en el desarrollo de sus actividades.

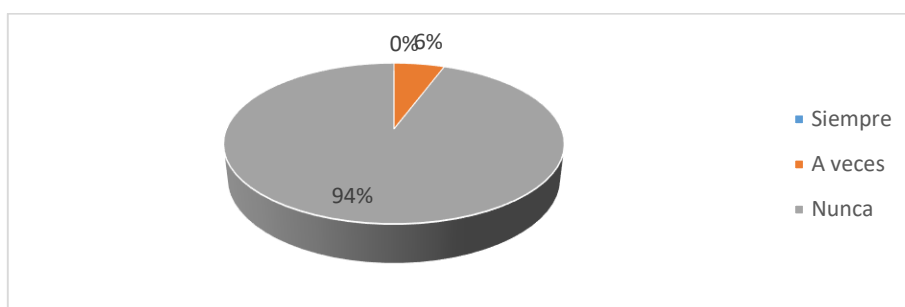
**Tabla N. 4.9.11** Problemas para respirar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	4	6%
Nunca	66	94%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.11** Problemas para respirar



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 94% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles problemas para respirar; mientras que el 6% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha generado algunos problemas para respirar; por otra parte, existe un 0% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera problemas para respirar.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les ha generado problemas para respirar, es por eso que sus labores diarias y cumplimiento de objetivos no pueden ser afectados negativamente por problemas que se generen por complicaciones respiratorias permitiendo la realización de sus tareas con total normalidad.



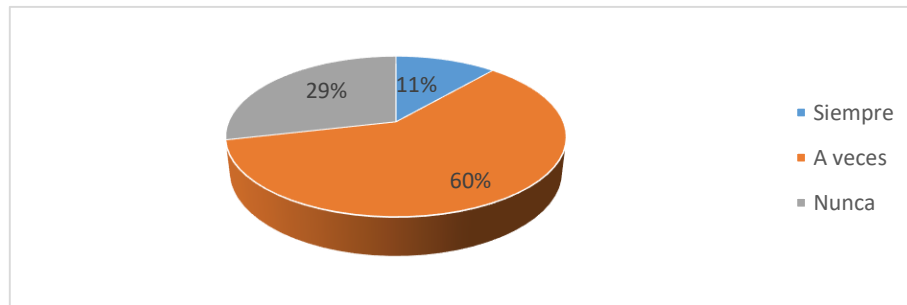
**Tabla N. 4.9.12** Alteraciones del sueño

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	11%
A veces	42	29%
Nunca	20	60%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.9.12** Alteraciones del sueño



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 60% afirman que a veces el trabajo ha sido responsable de generar alteraciones del sueño; mientras que el 29% considera que el trabajo no les ha generado alteraciones del sueño; por otra parte, existe un 11% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera alteraciones del sueño.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo en ocasiones les ha generado alteraciones del sueño, esto puede afectar directamente al desempeño del trabajador en sus labores diarias, la concentración que deben mantener en sus actividades deben estar al cien por ciento, ya que de ello depende el cumplimiento de los objetivos de la organización.

**Pregunta N. 10:** ¿Su labor diaria le genera ansiedad para cumplir sus tareas?

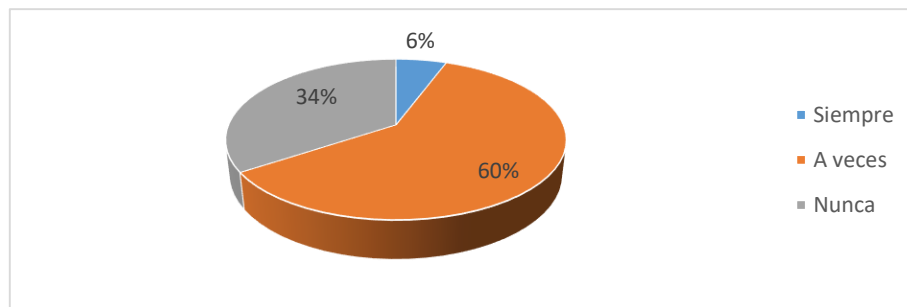
**Tabla N. 4.10** Ansiedad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6%
A veces	42	60%
Nunca	24	34%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.10** Ansiedad



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 60% afirman que a veces sufren de ansiedad para realizar sus actividades; mientras que el 34% considera que el trabajo no les genera ansiedad sus actividades; por otra parte, existe un 6% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera ansiedad por cumplir con sus actividades.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo en ocasiones les ha generado ansiedad por realizar sus tareas, puede ser producida por una alta demanda de exigencias físicas y mentales. La acumulación de estrés en las colaboradoras puede afectar directamente a su estabilidad emocional y por ende a su desempeño dentro de la organización.

**Pregunta N. 11:** ¿Se ha sentido deprimido/a mientras realiza sus labores diarias?

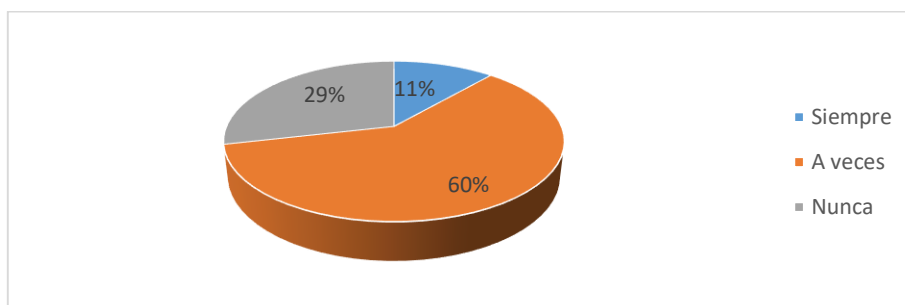
**Tabla N. 4.11** Depresión

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	11%
A veces	42	60%
Nunca	24	29%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.11** Depresión



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 60% afirman que a veces sienten depresión al realizar sus actividades; mientras que el 29% considera que el trabajo no les genera depresión; por otra parte, existe un 11% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera depresión al cumplir con sus actividades.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que en ocasiones mientras laboran sienten depresión, afecta directamente al estado anímico del individuo, por esta razón las labores que debe realizar se pueden volver tediosas para lo cual con lleva a no cumplir con sus responsabilidades, o no cumplirás a tiempo.

**Pregunta N. 12** ¿Qué tan frecuente su trabajo le genera estrés?

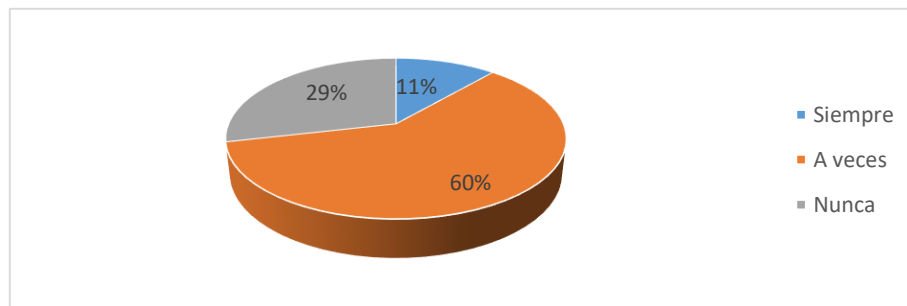
**Tabla N. 4.12** Estrés

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	11%
A veces	42	60%
Nunca	24	29%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.12** Estrés



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 60% afirman que a veces el trabajo les genera estrés; mientras que el 29% considera que el trabajo no les genera estrés; por otra parte, existe un 11% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera estrés.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que mientras laboran a veces su trabajo les genera estrés, esto afecta directamente a la salud de los colaboradores creando un estado de cansancio mental y que se nota al momento de desarrollar sus actividades diarias, es importante conocer los riesgos que un estado crítico de estrés puede provocar, porque un elevado rendimiento más allá de lo normal, puede generar trastornos físicos y mentales que a la larga afectara a la organización.

## Análisis e interpretación de la encuesta aplicada a 37 colaboradoras Femeninas del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua.

**Pregunta N. 1:** ¿Tiene la capacidad para aceptar y adaptarse ante cualquier cambio en la organización?

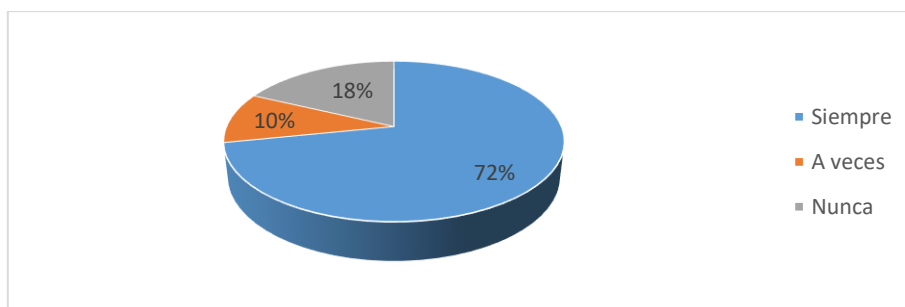
**Tabla N. 4.13** Capacidad de Adaptación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	72 %
A veces	4	18 %
Nunca	5	10 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.13** Capacidad de Adaptación



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradoras encuestadas el 72% afirman que siempre están en la capacidad de aceptar y adaptarse ante cualquier cambio en la organización; mientras que el 18% considera que no que pueden adaptarse a cambios; por otra parte, el 10% de colaboradoras en ocasiones siente la capacidad de adaptación a cambios en la empresa.

### Interpretación

La mayoría de colaboradoras están en la capacidad de aceptar y adaptarse a cambios en la empresa esto beneficia el crecimiento personal, profesional y organizacional; las personas que tienen facilidad adaptación generan más oportunidades para el desempeño de nuevos cargos, creando procesos organizativos positivos y el cumplimiento eficaz de objetivos.

**Pregunta N. 2:** ¿La complejidad de sus tareas le obliga a pedir ayuda para realizar sus actividades?

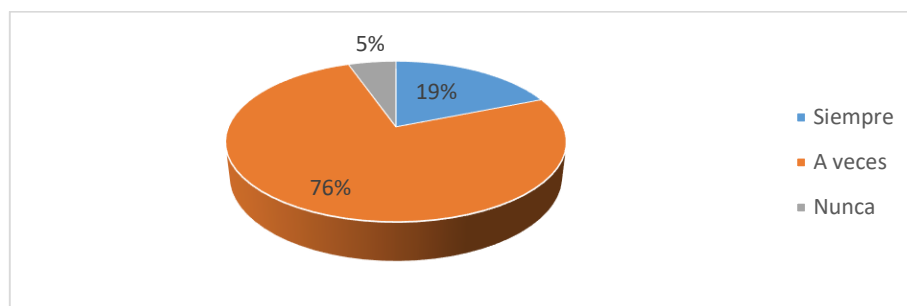
**Tabla N. 4.14** Complejidad de tareas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	12%
A veces	28	77%
Nunca	2	11%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.14** Capacidad de Adaptación



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradoras encuestadas el 76% considera que son pocas las ocasiones que deben pedir ayuda para tareas complejas; mientras que el 19% asegura que siempre deben pedir ayuda para las actividades que realizan; por otra parte, el 5% de trabajadoras afirman que no necesitan ayuda para realizar actividades complejas.

### Interpretación

El mayor porcentaje de colaboradoras afirman que a veces necesitan pedir ayuda para cuando sus tareas sean complejas, se debe considerar que el ser humano está en constante aprendizaje, pedir ayuda para una actividad que resulte compleja no solo permitirá el desarrollo del conocimiento, sino que, asegura un trabajo mejor hecho con resultados óptimos.

**Pregunta N. 3:** ¿Sus responsabilidades de trabajo generan conflictos con sus compañeros?

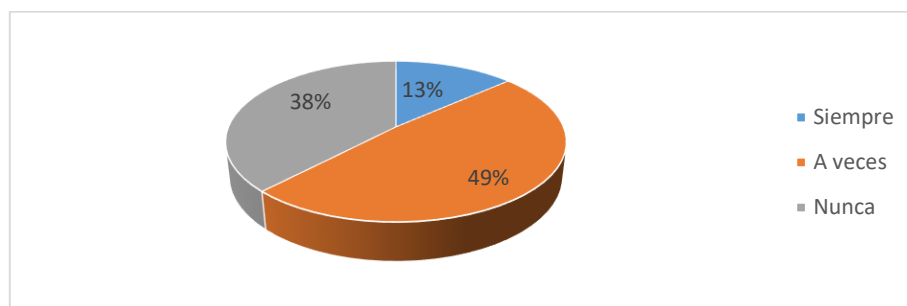
**Tabla N. 4.15** Responsabilidad y conflictos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	13%
A veces	18	49%
Nunca	14	38%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Gráfico N. 4.15** Responsabilidad y conflictos



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 49% asegura que a veces sus responsabilidades generan conflictos entre compañeros; mientras que el 38% considera que nunca los conflictos son creados por sus responsabilidades; por otra parte, el 13% de trabajadoras afirman que existen conflictos por sus responsabilidades.

### Interpretación

La mayor parte de las colaboradoras mencionan una relación considerable entre los conflictos y responsabilidades dentro de la institución, esto es una desventaja, porque genera un clima laboral negativo dentro de la organización que perjudica al desempeño de responsabilidades y consecución de tareas.

**Pregunta N. 4:** ¿Considera que el comportamiento de sus compañeros incide negativamente en el clima laboral de la empresa?

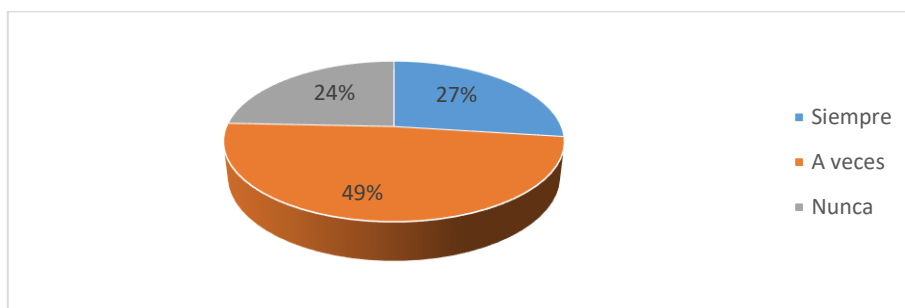
**Tabla N. 4.16** Comportamiento y clima laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	27%
A veces	18	24%
Nunca	9	49%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores masculinos.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.16** Comportamiento y clima laboral



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

## Análisis

Del 100% de colaboradoras encuestadas el 49% de trabajadores masculinos afirman que a veces el comportamiento incide negativamente en el clima laboral de la organización; por otra parte, el 27% asegura que clima laboral está afectado negativamente por el comportamiento de compañeros del trabajo; mientras que el 24% considera que el comportamiento no incide de manera negativa en el clima laboral.

## Interpretación

La mayor parte de las colaboradoras consideran que el comportamiento por parte de sus compañeros en ocasiones influye de manera negativa en el clima laboral, generando desconfianza, relaciones interpersonales negativas, además no solo afecta al personal de la organización, sino, también al cumplimiento de tareas y objetivos.



**Pregunta N. 5:** ¿Cuándo usted labora, las condiciones de su entorno de trabajo son seguras?

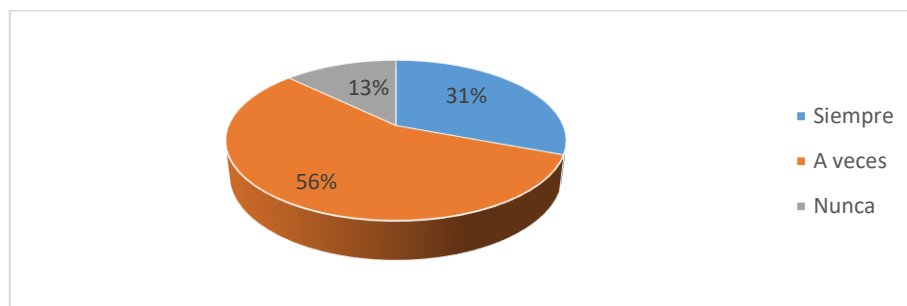
**Tabla N. 4.17** Condiciones del entorno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	31%
A veces	22	56%
Nunca	5	13%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.17** Condiciones del entorno



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradoras encuestadas el 56% asegura que las condiciones de trabajo en ocasiones son seguras; mientras que el 31% considera que las condiciones de su entorno son seguras; por otra parte, el 13% mencionan que las condiciones en las que laboran no son seguras para su trabajo.

### **Interpretación**

La mayor parte de las colaboradoras consideran que a veces se sienten seguras en su entorno de trabajo. Si un trabajador se siente seguro con las condiciones en las que labora generara un estado de bienestar y confianza, si es al contrario la empresa y colaboradoras serán afectada negativamente, cumplir con la seguridad de los colaboradores a largo plazo ayuda al compromiso del colaborador a mantener un trabajo eficaz.

**Pregunta N. 6:** ¿Siente incertidumbre acerca de su futuro dentro de la organización?

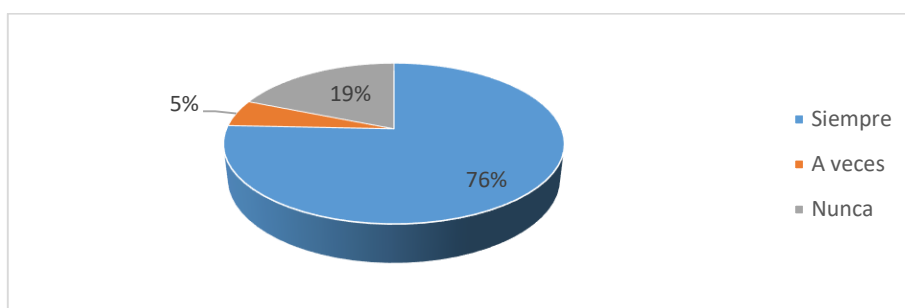
**Tabla N. 4.18** Incertidumbre en el futuro

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	76%
A veces	2	5%
Nunca	7	19%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.18** Incertidumbre en el futuro



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 76% asegura que sienten incertidumbre con respecto a su futuro dentro de la organización; mientras que el 19% considera que nunca sienten incertidumbre en su futuro dentro de la empresa; por otra parte, el 5% restante afirman sentir en ocasiones incertidumbre sobre su futuro.

### Interpretación

La mayor parte de los colaboradores siente que su futuro dentro de la organización no es estable, esto genera inseguridad y desmotivación, disminuyendo su productividad, dificulta los objetivos planteados. Es necesario brindar seguridad laboral para que el personal brinde su mejor potencial en todo el tiempo que permanezca dentro de la empresa, si el empleado siente seguridad sobre su futuro es más probable que su desempeño sea más eficiente.

**Pregunta N. 7:** ¿Qué tan frecuente, el tiempo para realizar sus tareas es demasiado corto?

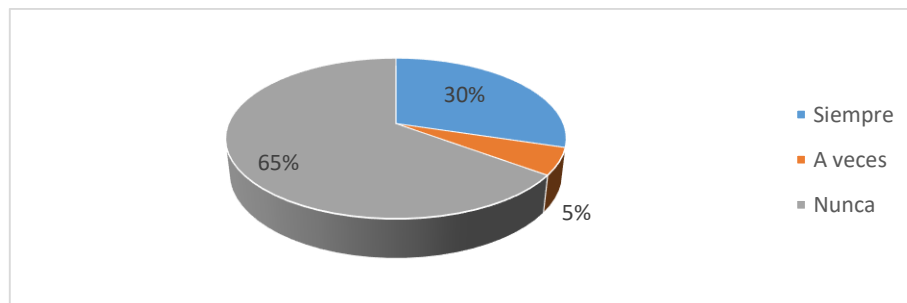
**Tabla N. 4.19** Tiempo para tareas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	30%
A veces	2	5%
Nunca	24	65%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.19** Tiempo para tareas



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradoras encuestadas el 65% afirman que el tiempo para realizar sus tareas no es corto; mientras que el 30% considera que les falta tiempo para realizar sus actividades; por otra parte, el 5% afirman que el tiempo otorgado para realizar sus actividades a veces es el necesario.

### **Interpretación**

La mayor parte de colaboradoras siente que el tiempo para realizar sus tareas no es corto, esto quiere decir, que el programa de tareas a ejecutar esta bien definido el rol que cumplen dentro de la organización beneficia al cumplimiento de metas y permite un mayor crecimiento institucional.

**Pregunta N. 8:** ¿Considera que en la empresa existen factores externos e internos que ponen en riesgo su salud mental?

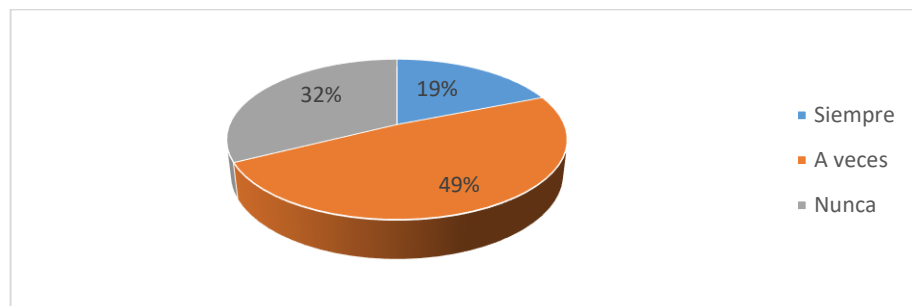
**Tabla N. 4.20** Factores de riesgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	19%
A veces	18	49%
Nunca	12	32%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.20** Factores de riesgo



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 49% asegura que son pocas veces que factores internos y externos ponen en riesgo su salud mental; mientras que el 32% afirman que existen no factores que perjudican su salud mental; por otra parte, el 19% mencionan que hay factores que ponen en riesgos su salud mental.

### Interpretación

La mayor parte de los colaboradores afirman que pocas veces existen factores externos e internos afectan a su salud mental, esto genera en el colaborador preocupación, temor e inseguridad lo cual a largo plazo perjudica al bienestar laboral, un trabajador que siente que su salud mental está en peligro dentro de la organización en la cual labora puede generar complicaciones en su salud mental, física y emocional perturbando directamente su desempeño y calidad de vida laboral.

**Pregunta N. 9:** Que tan frecuente su trabajo ha sido responsable de generar en usted las siguientes enfermedades:

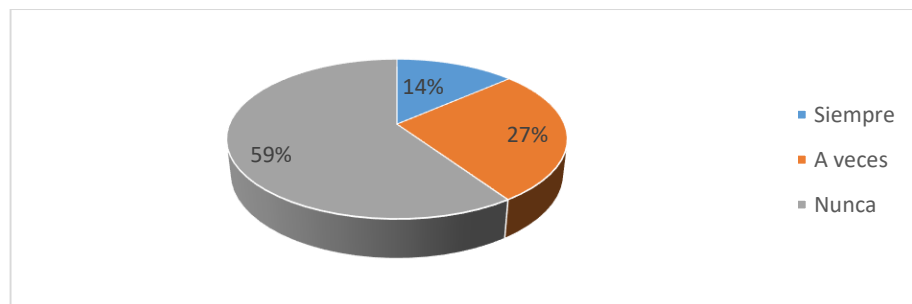
**Tabla N. 4.21.1** Complicaciones cardiovasculares

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	14%
A veces	10	27%
Nunca	22	59%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.21.1** Complicaciones cardiovasculares



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados el 59% afirman nunca han sufrido de complicaciones cardiovasculares; mientras que el 27% considera son pocas veces que el trabajo ha sido responsable para sufrir de una complicación cardiovascular; por otra parte, el 14% afirman su trabajo es responsable de generarle complicaciones cardiovasculares.

### Interpretación

La mayor parte de las colaboradoras mencionan que su trabajo no les ha causado complicaciones cardiovasculares, un colaborador con un buen estado de salud es una persona efectiva para la organización, aunque para un mejor análisis de la salud de los colaboradores de una empresa es un chequeo médico periódico, el encargado de la salud ocupacional deberá crear planes de medicina preventiva.

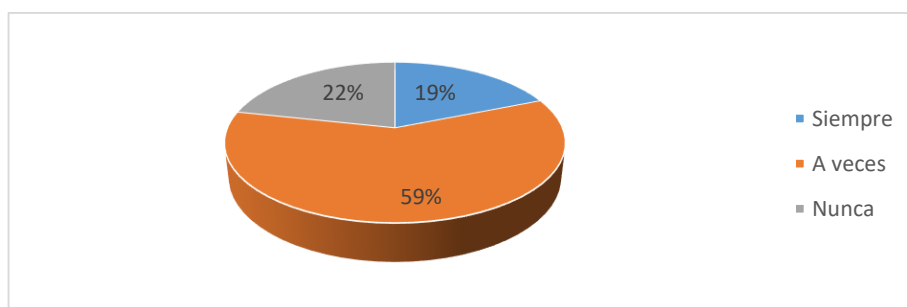
**Tabla N. 4.22.2** Alteraciones digestivas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	19%
A veces	22	59%
Nunca	8	22%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.22.2** Alteraciones Digestivas



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradoras encuestados el 59% afirman que el trabajo a veces ha sido responsable de generarles alteraciones digestivas; mientras que el 22% considera que el trabajo no ha sido responsable de generarles alteraciones digestivas; por otra parte, el 19% afirman que su trabajo es responsable de generarles alteraciones digestivas.

### **Interpretación**

La mayor parte de las colaboradoras mencionan que su trabajo a veces les genera complicaciones digestivas, esto interfiere con el desarrollo de sus actividades, si no se encuentran bien, afectará a su desempeño y por esa razón el crecimiento de la empresa será interrumpida junto a la consecución de objetivos y metas.

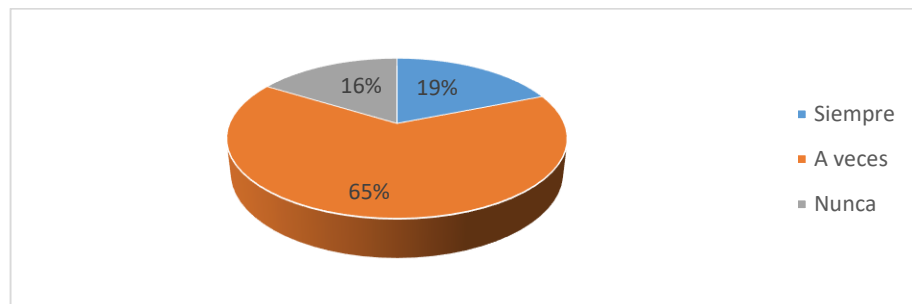
**Tabla N. 4.23.3** Dolor de cabeza

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	19%
A veces	24	65%
Nunca	6	16%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femenina.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.23.3** Dolo de Cabeza



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

## **Análisis**

Del 100% de colaboradoras encuestados el 65% afirman que a veces el trabajo ha sido responsable de generarles dolor de cabeza; mientras que el 19% considera que el trabajo ha sido responsable de dolor de cabeza; por otra parte, el 16% afirman que su trabajo no es responsable de generarles dolor de cabeza.

## **Interpretación**

La mayor parte de colaboradoras mencionan que su trabajo en ocasiones les genera dolor de cabeza. Factores como el estrés y la preocupación son responsables de afectar negativamente al organismo. Si un colaborador no se siente bien a nivel físico y mental no puede rendir con su máximo potencial, eso se puede ver en los resultados de su labor, en la forma en la que realizas sus actividades depende mucho de su estado de salud.

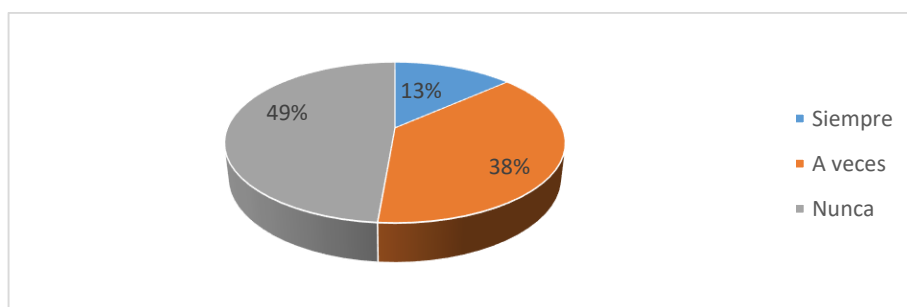
**Tabla N. 4.24.4 Mareo**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	5	13%
A veces	14	38%
Nunca	18	49%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.24.4 Mareo**



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradoras encuestados el 49% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles mareo; mientras que el 38% considera que el trabajo en pocas ocasiones ha sido responsable de generarles mareo; por otra parte, el 13% afirman que su trabajo es responsable de generarles mareo.

### **Interpretación**

La mayor parte de colaboradoras mencionan que su trabajo no les genera mareo al momento de realizar actividades relacionadas con sus tareas que le asigna la institución, cuando un colaborador está bien físicamente, su trabajo será eficaz el cual mejorará los procesos productivos de la organización y motivando al resto del personal.



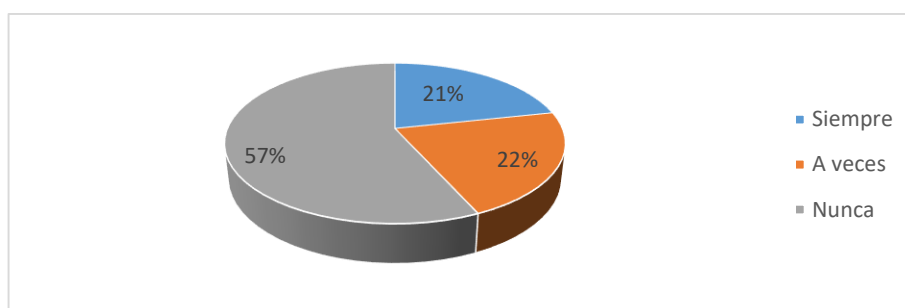
**Tabla N. 4.25.5** Vértigo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	22%
A veces	8	21%
Nunca	21	57%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.25.5** Vértigo



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 57% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles vértigo mientras que el 22% considera que el trabajo en pocas ocasiones ha sido responsable de generarles vértigo; por otra parte, el 21% afirman que su trabajo es responsable de generarles vértigo.

### **Interpretación**

La mayor parte de colaboradoras mencionan que su trabajo no les genera vértigo, es decir, no sufren ningún tipo de alteración en su sistema nervioso central, motivo por el cual pueden desarrollar sus actividades con normalidad y eficiencia fomentando el desarrollo organizacional y personal.

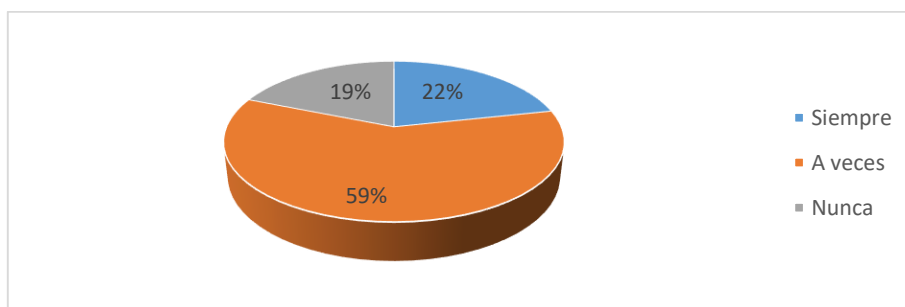
**Tabla N. 4.26.6** Enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	22%
A veces	22	59%
Nunca	7	19%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.26.6** Enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello)



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 59% afirman que a veces el trabajo ha sido responsable de generarles enfermedades musculo-esqueléticas; mientras que el 22% considera que el trabajo le ha generado enfermedades musculo-esqueléticas; por otra parte, el 19% afirman que su trabajo no es responsable de generarles enfermedades musculo-esqueléticas.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo les genera enfermedades musculo-esqueléticas (hombros, región lumbar, cuello). Esto significa que dentro de sus actividades diarias están siendo afectadas por esfuerzos físicos, demostrando que sus actividades pueden ser realizadas con molestias e interrupciones, este tipo de dolencias por lo general es causada por el exceso de tensión en nuestro cuerpo que se manifiesta con dolores musculares. Es preciso analizar e implementar pausas activas en la jornada laboral.

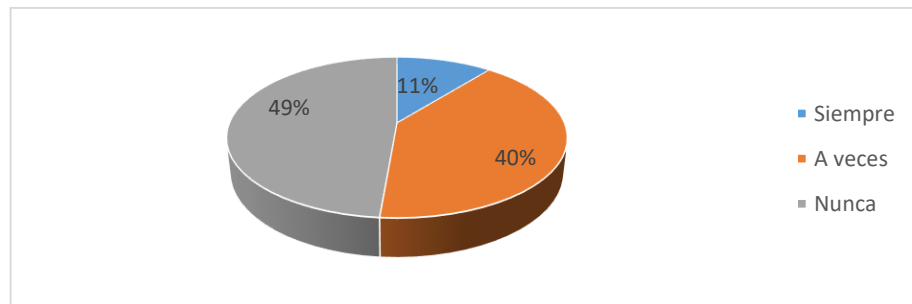
**Tabla N. 4.27.7** Envejecimiento precoz

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	11%
A veces	15	40%
Nunca	18	49%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.27.7** Envejecimiento precoz



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradoras encuestados el 49% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles envejecimiento precoz; mientras que el 40% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha sido el culpable de generarles envejecimiento precoz; por otra parte, el 11% afirman que su trabajo es responsable de generarles envejecimiento precoz.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les ha generado envejecimiento precoz, éste padecimiento por lo general dentro de una organización es generado por el estrés, que sus tareas diarias le causan, entonces podemos deducir que las actividades que realiza un colaborador no son perjudiciales para su salud manteniendo un ritmo equilibrado al trabajar beneficiando a la organización con el cumplimiento de sus actividades.

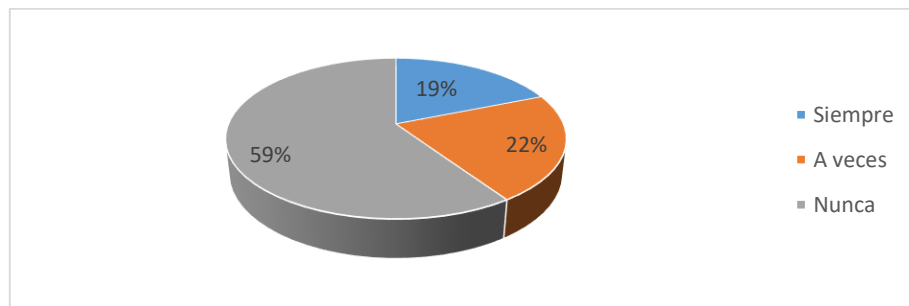
**Tabla N. 4.28.8** Trastornos sexuales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	6%
A veces	8	26%
Nunca	22	68%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.28.8** Trastornos sexuales



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradoras encuestadas el 59% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles trastornos sexuales; mientras que el 22% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha generado trastornos sexuales; por otra parte, existe un 19% de colaboradoras que afirman que el trabajo les genere trastornos sexuales.

### **Interpretación**

La mayor parte de colaboradoras mencionan que su trabajo no les ha generado trastornos sexuales, convirtiéndose en un factor positivo, debido que no se ve influenciado de manera negativa la auto-estima de un colaborador, permitiendo el desarrollo normal de actividades asignada en su jornada laboral.

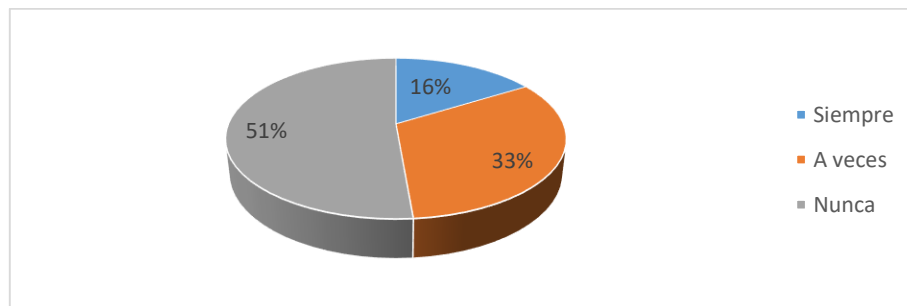
**Tabla N. 4.29.9** Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	16%
A veces	12	33%
Nunca	19	51%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.29.9** Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes)



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 51% afirman que nunca el trabajo ha sido responsable de generarles alteraciones en la piel; mientras que el 33% considera que el trabajo en pocas ocasiones le ha generado alguna alteración en la piel; por otra parte, existe un 16% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera alteraciones en la piel.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo no les ha generado alteraciones a la piel, siendo este resultado beneficioso para la organización, porque los colaboradores pueden realizar sus actividades sin temor a padecer de una reacción negativa dérmica que el trabajo les produzca y realicen su trabajo con total normalidad.

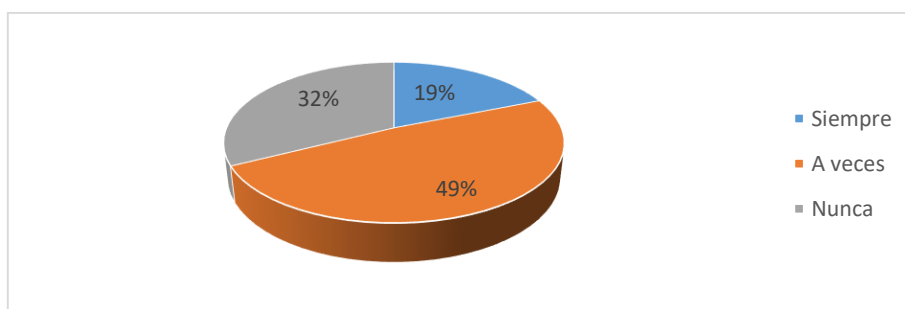
**Tabla N. 4.30.10** Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	19%
A veces	18	32%
Nunca	12	49%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.30.10** Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad)



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 49% afirman que en ocasiones el trabajo ha sido responsable de generarles problemas inmunológicos; mientras que el 32% considera que el trabajo nunca les ha generado algunos problemas inmunológicos; por otra parte, existe un 19% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera problemas inmunológicos.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo a veces ha generado problemas inmunológicos, siendo esta una desventaja para la organización porque demuestra que sus trabajadoras no pueden laborar de manera normal teniendo desfases en el desarrollo de sus actividades. Un colaborador que goza de excelente salud es más eficiente.

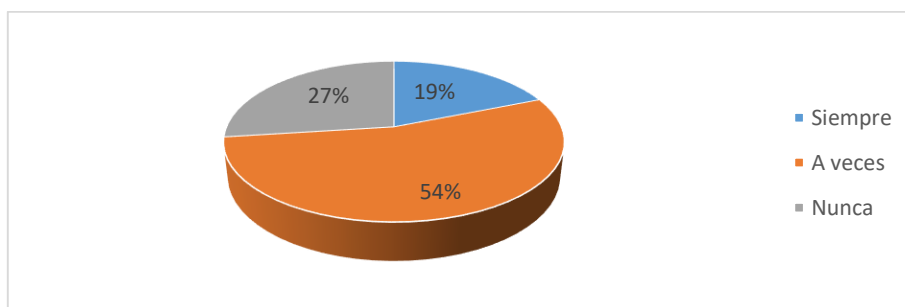
**Tabla N. 4.31.11** Problemas para respirar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	19%
A veces	20	54%
Nunca	10	27%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.31.11** Problemas para respirar



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 54% afirman que el trabajo en ocasiones ha sido responsable de generarles problemas para respirar; mientras que el 27% considera que el trabajo no le ha generado algunos problemas para respirar; por otra parte, existe un 19% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera problemas para respirar.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo a veces les ha generado problemas para respirar, es por eso que sus labores diarias y cumplimiento de objetivos pueden ser afectados negativamente por problemas que se generen por complicaciones respiratorias afectando la realización de sus tareas con normalidad.

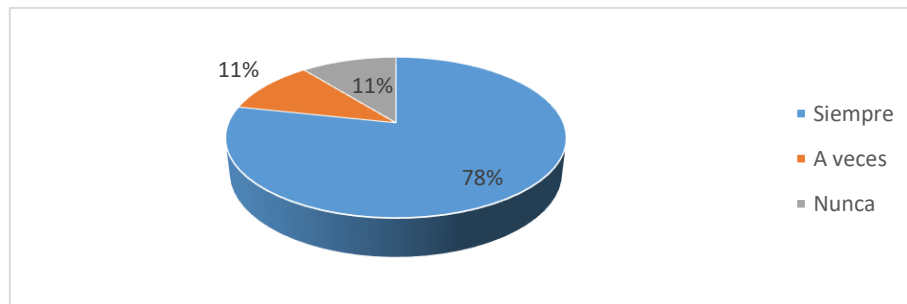
**Tabla N. 4.32.12** Alteraciones del sueño

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	78%
A veces	4	11%
Nunca	4	11%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.32.12** Alteraciones del sueño



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 78% afirman que el trabajo ha sido responsable de generar alteraciones del sueño; mientras que el 11% considera que en pocas ocasiones el trabajo no les ha generado alteraciones del sueño; por otra parte, existe un 11% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera alteraciones del sueño.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo les ha generado alteraciones del sueño, esto puede afectar directamente al desempeño del trabajador en sus labores diarias, la concentración que deben mantener en sus actividades deben estar al cien por ciento, ya que de ello depende el cumplimiento de los objetivos de la organización.



**Pregunta N. 10:** ¿Su labor diaria le genera ansiedad para cumplir sus tareas?

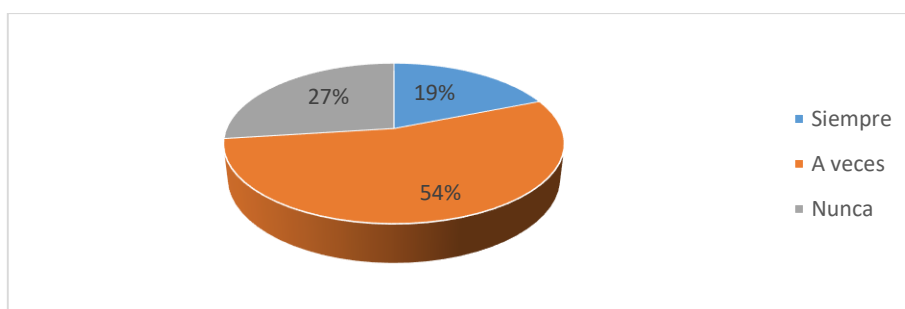
**Tabla N. 4.33** Ansiedad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	19%
A veces	20	54%
Nunca	10	27%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.33** Ansiedad



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 54% afirman que a veces sufren de ansiedad para realizar sus actividades; mientras que el 27% considera que el trabajo no les genera ansiedad sus actividades; por otra parte, existe un 19% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera ansiedad por cumplir con sus actividades.

### **Interpretación**

La mayor parte de los colaboradores mencionan que su trabajo en ocasiones les ha generado ansiedad por realizar sus tareas, puede ser producida por una alta demanda de exigencias físicas y mentales. La acumulación de estrés en las colaboradoras puede afectar directamente a su estabilidad emocional y por ende a su desempeño dentro de la organización.

**Pregunta N. 11:** ¿Se ha sentido deprimido/a mientras realiza sus labores diarias?

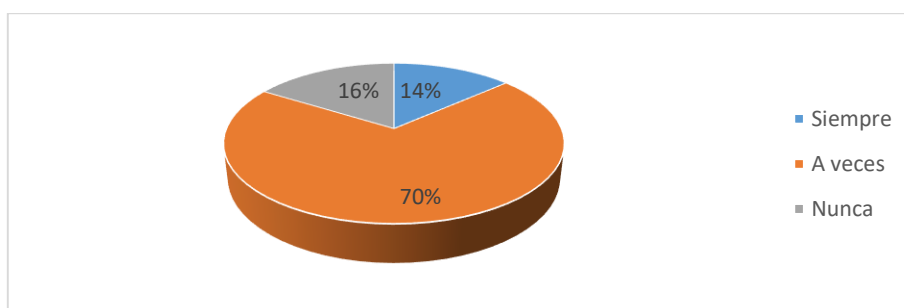
**Tabla N. 4.34** Depresión

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	14%
A veces	26	70%
Nunca	6	16%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.34** Depresión



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradoras encuestadas el 70% afirman que a veces sienten depresión al realizar sus actividades; mientras que el 16% considera que el trabajo no les genera depresión; por otra parte, existe un 14% de colaboradores que afirman que el trabajo les genera depresión al cumplir con sus actividades.

### **Interpretación**

La mayor parte de colaboradoras mencionan que en ocasiones mientras laboran sienten depresión, afecta directamente al estado anímico del individuo, por esta razón las labores que debe realizar se pueden volver tediosas para lo cual con lleva a no cumplir con sus responsabilidades, o no cumplirás a tiempo.

**Pregunta N. 12** ¿Qué tan frecuente su trabajo le genera estrés?

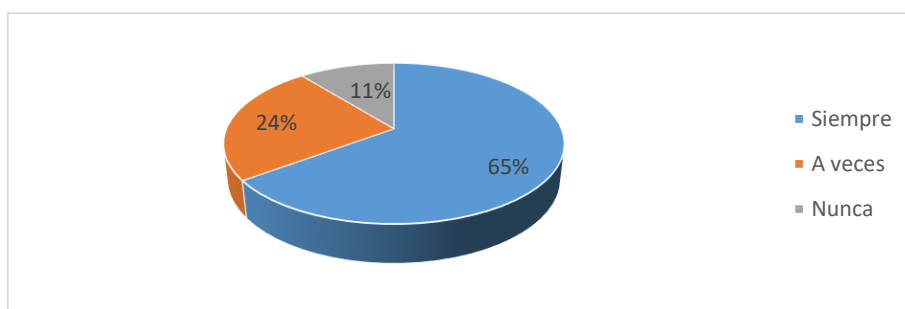
**Tabla N. 4.35** Estrés

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	65%
A veces	9	24%
Nunca	4	11%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Grafico N. 4.35** Estrés



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradoras femeninas.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

### **Análisis**

Del 100% de colaboradores encuestados el 65% afirman que el trabajo les genera estrés; mientras que el 24% considera que el trabajo en ocasiones les genera estrés; por otra parte, existe un 11% de colaboradores que afirman que el trabajo no les genera estrés.

### **Interpretación**

La mayor parte de colaboradoras mencionan que mientras laboran su trabajo les genera estrés, esto afecta directamente a su salud, creando un estado de cansancio mental y que se nota al momento de desarrollar sus actividades diarias, es importante conocer los riesgos que un estado crítico de estrés puede provocar, porque un elevado rendimiento más allá de lo normal, puede generar trastornos físicos y mentales que a la larga afectara a la organización.

#### 4.1. Verificación de la Hipótesis

#### 4.2. Modelo Lógico

##### **Hipótesis nula:**

H<sub>0</sub>: “Los Riesgos Psicosociales no inciden en la generación de las Enfermedades Psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua”

##### **Hipótesis alternativa:**

H<sub>1</sub>: “Los Riesgos Psicosociales si inciden en la generación de las Enfermedades Psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua”

#### 4.3. Modelo Matemático

$$H_0: O = E$$

$$H_a: O \neq E$$

##### **Dónde:**

$$X_c^2 = \text{Chi cuadrado}$$

$$\sum = \text{Sumatoria.}$$

$$O = \text{Frecuencia observada.}$$

$$E = \text{Frecuencia esperada.}$$

#### 4.4. Modelo Estadístico

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

#### 4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

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

$$gl = (4-1) (3 -1) = 6$$

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

#### Recolección de datos y cálculos estadísticos

**Tabla N.4.36** Datos para el cálculo Frecuencia Observada

PREGUNTA	CATEGORIAS			
	Siempre	A veces	Nunca	Total
Pregunta 6: ¿Siente incertidumbre acerca de su futuro dentro de la organización?	32	20	18	70
Pregunta 7: ¿Qué tan frecuente, el tiempo para realizar sus tareas es demasiado corto?	18	30	22	70
Pregunta 9.12: ¿Que tan frecuente su trabajo ha sido responsable de generar en usted las siguientes enfermedades?: Alteraciones del sueño	29	4	4	37
Pregunta 12: ¿Qué tan frecuente su trabajo le genera estrés?	24	9	4	37
TOTAL	103	63	48	214

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

## Cálculo de $X^2_c$

**Tabla N.4.37.** Cálculo Frecuencia Esperada

Pregunta 6: ¿Siente incertidumbre acerca de su futuro dentro de la organización?	33,69	20,61	15,70	70,00
Pregunta 7: ¿Qué tan frecuente, el tiempo para realizar sus tareas es demasiado corto?	33,69	20,61	15,70	70,00
Pregunta 9.12: ¿Que tan frecuente su trabajo ha sido responsable de generar en usted las siguientes enfermedades?: Alteraciones del sueño	17,81	10,89	8,30	37,00
Pregunta 12: ¿Qué tan frecuente su trabajo le genera estrés?	17,81	10,89	8,30	37,00
<b>TOTAL</b>	<b>103,00</b>	<b>63,00</b>	<b>48,00</b>	<b>214,00</b>

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís.

**Tabla N. 4.38.** Cálculo de  $X^2_c$

<b>O</b>	<b>E</b>	<b>O-E</b>	<b>(O-E)<sup>2</sup></b>	<b>(O-E)<sup>2</sup>/E</b>
32	33,69	-1,69	2,86	0,08
20	20,60	-0,60	0,36	0,02
18	15,70	2,30	5,29	0,34
18	33,69	-15,69	246,18	7,31
30	20,60	9,40	88,36	4,29
22	15,70	6,30	39,69	2,53
29	17,81	11,19	125,22	7,03
4	10,89	-6,89	47,47	4,36
4	8,29	-4,29	18,40	2,22
24	17,81	6,19	38,32	2,15
9	10,89	-1,89	3,57	0,33
4	8,29	-4,29	18,40	2,22
214	213,96	0,04	634,1168	32,873

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís.

## Distribución Chi Cuadrado $\chi^2$

Gráfico N. 4.36. Distribución Chi Cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493

Fuente: [www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf](http://www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf)

En el presente cálculo del  $\chi^2$  se tomará en consideración 6 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,5916 valor encontrado en la tabla de: Puntos porcentuales de la distribución  $X^2$

### Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 32,87

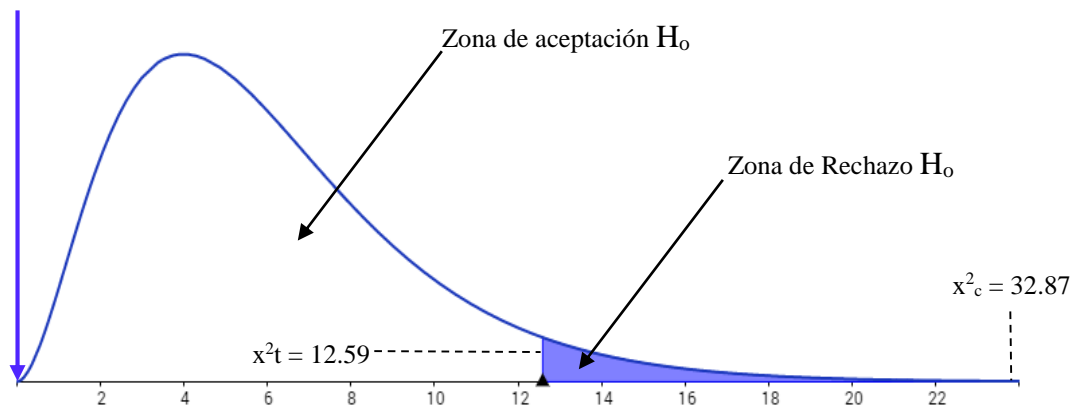
Valor de la tabla: 12,59

**Es decir:**

Chi cuadrado calculado: 32,87

Chi-cuadrado teórico: 12,59

## Zona de rechazo de la hipótesis nula



**Gráfico N. 37.** Zona de aceptación de la Hipótesis  
**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís.

## Decisión Estadística

Con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad la  $X^2_c$  es de 32,87 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) por ser superior a  $X^2_t$  que es de 12.59; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), “Los Riesgos Psicosociales si inciden en la generación de las Enfermedades Psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuicultura y Pesca de Tungurahua”.



## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

- Los riesgos psicosociales si inciden en la generación de enfermedades psicosomáticas, debido a las exigencias psicológicas que están presentes dentro de la organización, esto genera inestabilidad emocional, mental y física en los colaboradores provocando un limitado desempeño laboral, afectando negativamente a los objetivos institucionales.
- Los riesgos a los que están más expuestos los colaboradores son inseguridad en el futuro y complicaciones fisiológicas como la alteración del sueño, siendo este último más frecuente en mujeres, cabe mencionar que estos factores influyen negativamente en los colaboradores de la institución.
- Las enfermedades psicosomáticas más frecuentes en los colaboradores son: la alteración del sueño que produce el déficit cognitivo, sistema inmune deteriorado y posibles taquicardias; además el estrés que es causado por el ambiente laboral y el trabajo que realizan. Afectando tanto su vida personal como profesional.
- No hay un documento científico que exponga un estudio que se refiera a los riesgos psicosociales en la generación de enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua.

#### **5.2. Recomendaciones**

- Buscar vías alternativas que ayuden a combatir las consecuencias de las enfermedades psicosomáticas que se generen en los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de Tungurahua.
- Trabajar en la seguridad laboral, permitiendo que los colaboradores se sientan más cómodos con sus horarios y sobre su futuro dentro de la

organización. Enfatizando el estudio a la prevención de riesgos psicosociales.

- Generar un ambiente propicio para mejorar la calidad de vida los colaboradores, permitiendo un mejor desarrollo de sus actividades y eliminando factores que afecten negativamente al clima laboral.
- Exponer el presente trabajo investigativo que sirva de referencia para futuras investigaciones relacionadas con las enfermedades psicosomáticas que se generen por casusas de los riesgos psicosociales.

## Bibliografía

- Acevedo , G. E., Sanches , J., Farías , M. A., & Fernández , A. R. (08 de Diciembre de 2013). *Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina*. Obtenido de Scielo : [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492013000300006&lang=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300006&lang=es)
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saave, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (23 de Mayo de 2012). *Scielo* . Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872012000900008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872012000900008&script=sci_arttext)
- Álvares , F., & Faizal , E. (2012). *Salud Ocupacional* . Bogotá: Ediciones de la u.
- Baranza, X., Castejón , E., & Guardino , X. (2015). *Higiene Industrial* . Barcelona: OUC.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* . Bogotá : Prentice Hall.
- Casal , J., Montiel , H., Planas , E., & Vílchez , J. (1999). *Análisis del Riesgo en instalaciones Industriales* . Catalunya : Ediciones Upc.
- Castañeda, M., Cabrera , A., Navarro , Y., & Vries, W. (2010). *Procesamiento de análisis y datos estadísticos utilizando SPSS*. Porto Alegre: ediPUCRS.
- Ceballos, R. (2011). *Prevención de riesgos laborales para psicólogos* . Zumaque SL.
- Cerón, A. (2014). *Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la universidad técnica de Manabí*. Ambato - Ecuador : UTA.
- Código de trabajo del Ecuador, Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo.

Constitución de la República del Ecuador-2008, capítulo Octavo, Trabajo y Seguridad Social, Art. 33. Disponible en Web: [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

Contreras, C. I. (2013). *Incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de gestión del personal administrativo y docente del Centro Educativo Cristiano El Camino*. Quito.

Cruz, A. (2001). *Sociología de una desmitificación*. Barcelona : Clie.

Cuba, M., Romero, Z., & Cuellar, Y. (15 de Mayo de 2014). *Scielo*. Obtenido de Scieo: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2014000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2014000200003)

Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales: Seguridad y salud laboral*. Madrid : Paraninfo S.A.

Fenández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosociales o derivado de la organización del trabajo*. Alicante : Club Universitario.

Fernandez, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Floría, M. (2007). *Gestión de la Higiene Industrial en la empresa*. Madrid : Fundación Confemetal .

Floría, P., Gonzáles, D., & Gonzáles, A. (2012). *Manual técnico en prevención de riesgos laborales*. Madrid : Marcar S.A.

Fossa, P. (2 de Diciembre de 2012). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4392283>

Gil-More, P. (30 de Mayo de 2012). *Scielo*. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012)

- Giner, C. (7 de Diciembre de 2012). *Revistas Um*. Obtenido de Revistas Um: <http://revistas.um.es/analesderecho/article/view/162161/143361>
- Gomes , P., Hernández , J., & Méndez , M. (01 de Marzo de 2014). *SciELO*. Obtenido de SciELO: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000100003](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003)
- Gómes, G. (2007). *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales* . Valencia : Wolters Kluwer .
- Gutiérrez, A., & Vilorio , J. (30 de Enero de 2014). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewFile/6411/4757>
- Gutierrez, R. (2012). *Estrés Organizacional*. México D.F: Trillas.
- Helao, F. (2009). *Condiciones de trabajo y salud*. Bogotá : E.U.
- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* . Mexico D.F: McGraw-Hill.
- Hildebrand, D. V. (2000). *Que es la Filosofía?* Madrid: Encuentro.
- José, C. (2007). *Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid : Tebar.
- Mancera , M., Mancera, M., Mancera, M., & Mancera, J. (2013). *Seguridad e Higiene Industrial*. Bogotá: Legis S.A.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Días de Santos .
- Melgosa, J. (2006). *¡Sin Estrés!* Madrid : Safeliz.
- Menéndez D, F., Fernandez Z, F., Llana Á, F., Vásquez G, I., Rodríguez G, J., & Espeso E, M. (2007). *Formación Superior en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.

- Miguel, M. (2006). *Clinica de ansiedad*. Obtenido de Clinica de ansiedad:  
<https://clinicadeansiedad.com/problemas/ansiedad-y-otros/las-enfermedades-psicosomaticas-enfermedades-invisibles/>
- Mira, E. (1962). *La Mente Enferma* . Montevideo : Roche.
- Moreno, B. (2011). *Scielo*. Obtenido de Scielo:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
- Mur de Viu, C., & Maqueda , J. (2011). *Scielo*. Obtenido de Scielo:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011005500001](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011005500001)
- Polo , J., Palacios , E., Meberak , M., & Velilla , J. (29 de Abril de 2014). *Researchgate*. Obtenido de Researchgate:  
<https://www.researchgate.net/publication/260285363>
- Rodriguez, R. (2010). *Accidentes de Trabajo, enfermedades profesionales y su rehabilitación emocional*. Bogotá : U. del Rosario .
- Ruiz, C., García , A., Delclós , J., & Benavides , F. (2007). *Salud Laboral*. Barcelona (España): Masson S.A.
- Rüssel, A. (1976). *Psicología del Trabajo* . Madrid : Ediciones Morata S.A.
- Silla, J. M. (2009). *Estres laboral y riesgos Psicosociales*. Valencia : Universidad de Valencia .
- Uñate, C. (2012). *Salud Ocupacional* . Santa Fé: UNL.

## ANEXOS

### Anexo. A. Aprobación del trabajo de investigación del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua.



Av. 12 de Noviembre y Marand, Equaz, CC. Atecuaj, Píscos  
Código Postal: 180104  
Tel: +593 31 232600 / 232333  
www.sgrn.tungurahua.gob.ec  
Atecuaj, Ecuador

Oficio Nro. MAGAP-DPATUNGURAHUA-2016-0567-OF

Ambato, 13 de octubre de 2016

**Asunto:** AUTORIZACIÓN - TRABAJO DE INVESTIGACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

Señor  
Edison Leonardo Chango Villacís  
Egresado  
**UTA-FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**  
En su Despacho

De mi consideración:

En atención a su comunicación de octubre 04 de 2016, en el que solicita realizar un trabajo de investigación con el tema "Gestión de Riesgos Psicosociales y las Enfermedades Psicosomáticas del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca"; al respecto y una vez analizada su propuesta y de acuerdo al informe presentado por la Ing. Carolina Chico-Responsable de Seguridad Ocupacional de la Dirección Provincial, me permito informarle que se **AUTORIZA** realice el trabajo de investigación con el tema antes mencionado, para lo cual coordinará con la Ing. Carolina Chico y se informará los resultados de este trabajo.  
Con sentimientos de distinguida consideración

Atentamente,



Ing. Agr. José Fabián Valencia Tamayo  
**DIRECTOR PROVINCIAL AGROPECUARIO DE TUNGURAHUA**

Referencias:  
- MAGAP-DPATUNGURAHUA-2016-7938-M

Anexos:  
- magap-dpatungurahua-2016-7938-m.pdf  
- 1225\_edison\_chango0357403001476366361.pdf

Copia:  
Señora Magister  
Zóila Beatriz López Toasa  
**Responsable de la Unidad de Administración de Talento Humano**  
  
Señorita Ingeniera  
Gissela Carolina Chico Paredes  
**Servidor Público 3**

**Anexo. B. Encuesta dirigida a los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**Los riesgos psicosociales y las enfermedades psicosomáticas.**

Objetivo: Determinar si los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua.

El cuestionario va dirigido a los trabajadores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas y marque con una “X” la respuesta de su elección. Recuerde que este cuestionario es anónimo por lo que se le pide de favor su total sinceridad al contestarlo.

Encuestador: Edison Leonardo Chango Villacís

Fecha: \_\_\_\_\_ enero 2017

Sexo: M  F

**CUESTIONARIO**

**1. ¿Tiene la capacidad para aceptar y adaptarse ante cualquier cambio en la organización?**

Siempre (.....) A veces (.....) Nunca (.....)

**2. ¿La complejidad de sus tareas le obliga a pedir ayuda para realizar sus actividades?**

Siempre (.....) A veces (.....) Nunca (.....)

**3. ¿Sus responsabilidades de trabajo generan conflictos con sus compañeros?**

Siempre (.....) A veces (.....) Nunca (.....)



4. **¿Considera que el comportamiento de sus compañeros incide negativamente en el clima laboral de la empresa?**

Siempre (.....) A veces (.....) Nunca (.....)

5. **¿Cuándo usted labora, las condiciones de su entorno de trabajo son seguras?**

Siempre (.....) A veces (.....) Nunca (.....)

6. **¿Siente incertidumbre acerca de su futuro dentro de la organización?**

Siempre (.....) A veces (.....) Nunca (.....)

7. **¿Qué tan frecuente, el tiempo para realizar sus tareas es demasiado corto?**

Siempre (.....) A veces (.....) Nunca (.....)

8. **¿Considera que en la empresa existen factores externos e internos que ponen en riesgo su salud mental?**

Siempre (.....) A veces (.....) Nunca (.....)

9. **Que tan frecuente su trabajo ha sido responsable de generar en usted las siguientes enfermedades:**

	Siempre	A veces	Nunca
Complicación cardiovascular			
Alteraciones digestivas			
Dolor de cabeza			
Mareo			
Vértigo			
Enfermedades musculoesqueléticas (hombros, región lumbar, cuello)			
Envejecimiento precoz			
Trastornos sexuales			
Alteraciones en la piel (caída de cabello, dermatitis, herpes)			
Problemas inmunológicos (se enferma con facilidad)			
Problemas para respirar			

Alteraciones del sueño			
------------------------	--	--	--

**10. ¿Su labor diaria le genera ansiedad para cumplir sus tareas?**

Siempre (....)      A veces (....)      Nunca (....)

**11. ¿Se ha sentido deprimido/a mientras realiza sus labores diarias?**

Siempre (....)      A veces (....)      Nunca (....)

**12. ¿Qué tan frecuente su trabajo le genera estrés?**

Siempre (....)      A veces (....)      Nunca (....)

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Fotos





## ARTÍCULO CIENTÍFICO

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

### **“Los riesgos psicosociales y las enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de Tungurahua”**

**Edison Leonardo Chango Villacís**

**[edisonleonardo1291@gmail.com](mailto:edisonleonardo1291@gmail.com)**

**Octubre 2016 – Febrero 2017**

#### **I. RESUMEN**

La presente investigación se enfoca en determinar si los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua, la investigación se basó en el paradigma crítico-propositivo, porque se dirige a recolectar información y someterla a un análisis estadístico, determinando el fenómeno causa/efecto, basado en el enfoque cualitativo, la información obtenida se constituye en una base para la elaborar el marco teórico; cuantitativo, los datos obtenidos apoya el análisis estadístico para verificar la comprobación de la hipótesis, la modalidad de investigación fue documental, bibliográfica e investigación de campo; con niveles de tipo exploratorio, descriptivo y explicativo que mediante una encuesta de 12 preguntas con tres opciones de respuesta que se realizó a 107 colaboradores tanto hombres como mujeres, se obtuvo que los riesgos psicosociales si inciden en el desarrollo de enfermedades psicosomáticas de los colaboradores de la organización, evidenciando la necesidad de mantener un control continuo por parte del encargado de la seguridad industrial de la empresa y evaluar los riesgos a los que están expuestos y las enfermedades profesionales que puede producir el no invertir en la salud de los colaboradores puede contraer.

**Palabras Claves:** riesgos psicosociales, seguridad industrial, enfermedades psicosomáticas, salud, enfermedades profesionales.

## SCIENTIFIC ARTICLE

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

### **“Los riesgos psicosociales y las enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de Tungurahua”**

**Edison Leonardo Chango Villacís**

**[edisonleonardo1291@gmail.com](mailto:edisonleonardo1291@gmail.com)**

**Octubre 2016 – Febrero 2017**

## **II. ABSTRACT**

The present investigation focuses on determining if psychosocial risks affect the development of psychosomatic diseases of the collaborators of the Ministry of Agriculture Aquaculture and Fisheries of Tungurahua, the research was based on the critical-purpose paradigm, because it is aimed at collecting information and To subject it to a statistical analysis, determining the cause-effect phenomenon, based on the qualitative approach, the information obtained constitutes a basis for the development of the theoretical framework; Quantitative, the obtained data contribute in the statistical analysis to verify the verification of the hypothesis, the modality of investigation was documentary, bibliographical and field investigation; With levels of exploratory, descriptive and explanatory type that through a survey of 12 questions with three response options that was performed to 107 collaborators both men and women, it was obtained that the psychosocial risks if they affect the development of psychosomatic diseases of the collaborators of The organization, evidencing the need to maintain a continuous control on the part of the manager of the industrial safety of the company and to evaluate the risks to which they are exposed and the occupational diseases that can produce not investing in the health of the collaborators can contract.

**Keywords:** Psychosocial risks, industrial safety, psychosomatic diseases, health, occupational diseases.

### III. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial las empresas buscan la mejor alternativa para un desempeño más óptimo de sus colaboradores, olvidando el impacto que tienen los Riesgos Psicosociales en las generación de enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca De Tungurahua generando actividades más exigentes, haciendo que la salud este afectada por consecuencia de un mal manejo, intervención, evaluación y control de los riesgos psicosociales, es por esta razón que el desempeño deseado de un colaborador se vea afectado negativamente, cada persona reacciona diferente ante los posibles riesgos, es por ello que se necesita un especialista que permita una identificación pronta de alteraciones negativas en el personal de una organización porque esto perjudica a largo plazo a cumplimiento de los objetivos.

La investigación se justificó en su realización principalmente porque la salud de los colaboradores en el ámbito psicológico no es considerada como prioridad por parte de las autoridades de la institución, los estímulos laborales negativos que percibe un colaborador no solo afecta a la vida profesional, sino también, al ámbito personal y social, afectando directamente al desarrollo y crecimiento institucional

La investigación toma como referentes en el análisis de los siguientes autores: Gutiérrez & Vilorio, (2014); Cuba, Romero, Cuellar, (2014); Raffo, Ráez & Cachay, (2013); Polo, Palacios, Meberak & Velilla, (2013); Gil-Monte, (2012); Fossa, (2012).

Los riesgos psicosociales son factores que se encuentran intrínsecos dentro de toda organización, para cada colaborador es distinta la reacción, debido a que trabajan en diferentes áreas y las consecuencias no serán las mismas de un cargo a otro. Gil-Monte (2009), señala que *“los factores de riesgos psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de tareas, afectando el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras”*.

Cada persona es responsable de su seguridad, es decir, que no solo depende de la organización la salud de los colaboradores, entonces ¿qué deben hacer las autoridades frente a los riesgos psicosociales? La respuesta es fácil, si como prioridad de la organización, es mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, actualmente muchas empresas aún creen que invertir en la seguridad del personal es una pérdida de recursos.

***La salud y los riesgos ocupacionales en el trabajo, además de cobrar importancia desde el punto de vista de macroeconomía y del bienestar de los trabajadores, adquiere importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales. (Gutiérrez & Vilorio, 2014)***

Los riesgos psicosociales pueden impactar negativamente a los colaboradores y al funcionamiento de la organización, los trabajadores que están expuestos a estos factores no solo reducen su desempeño, sino, también su salud, lo cual perjudica la realización de sus labores y responsabilidades a cabalidad, comprometiendo la productividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales. *“Los ambientes saludables y la salud de los trabajadores son condiciones esenciales para la efectividad de las personas y para el rendimiento de las organizaciones”* (Gil-Monte, 2012)

Dentro de cada organización se debe tomar en cuenta que la presencia de un experto en seguridad industrial aporta mayor confianza por parte de los colaboradores hacia la organización, es decir que, si los colaboradores sienten que su salud es controlada regularmente, brindara apoyo contra los riesgos psicosociales. *“Los psicólogos industriales en conjunto con los profesionales de la salud ocupacional, van detectando entonces la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores”* Gutiérrez & Vilorio (2014)



Los factores internos de la organización juegan un importante papel en la salud de sus colaboradores, porque su estado físico, mental y emocional, se ve reflejado en el cumplimiento de sus labores diarias, su desempeño y en su actitud ante sus compañeros y jefes inmediatos. La salud de los colaboradores se ve influenciada por su interacción con el ambiente en el que labora, ambiente el cual puede ser favorecer el cumplimiento de las actividades institucionales o perjudicarla.

El poco conocimiento de los riesgos psicosociales genera desinterés por mejorar las condiciones en donde se labora, afectando el bienestar del colaborador, afectando negativamente la comunicación dentro de la empresa, generando un pésimo clima laboral, dando paso al estrés, depresión y ansiedad, que tiene como consecuencia la falta de cumplimiento de tareas y objetivos empresariales.

El problema que se planteó en el trabajo de investigación es: ¿De qué manera incide los riesgos psicosociales en las enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua?

El objetivo general de la investigación fue determinar si los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua; mientras que los objetivos específicos fueron: Diagnosticar, los tipos de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores; identificar la existencia de enfermedades psicosomáticas y exponer los resultados de la investigación por medio de un documento académico

Las enfermedades psicosomáticas tienen consecuencias en el organismo, pero se genera en la mente, esto quiere decir que nuestra mente está en constante armonía con nuestro cuerpo, pero alteraciones emocionales intensas influyen negativamente para romper el equilibrio existente entre ellas. *“La enfermedad psicosomática tiene que ver con un conflicto emocional - mental que se desplaza a lo corporal como un intento de solución o descarga.” Fossa (2012)*

Estas enfermedades amenazan no solo con perjudicar al individuo, sino también, a las personas que se encuentran a su alrededor, por ejemplo, un colaborador expuesto

a estas enfermedades influye de manera neta vía en la familia e incluso su círculo social.

*“Los síntomas físicos y enfermedades pueden influir en el estado emocional de la familia y su comportamiento causando disfunción en las relaciones familiares y en el sistema familiar, que puede generar estrés y llevar a la enfermedad física de otros miembros”.* (Cuba, Romero & Cuellar, 2014)

#### **IV. METODOLOGÍA**

En la presente investigación se elaboró el árbol del problema, para posteriormente establecer las preguntas directrices que dan lugar a los objetivos general y específicos; se establece, la hipótesis, el señalamiento de variables y las fundamentaciones;

La investigación se efectuó bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo mientras que las modalidades fueron de dos tipos: de campo y bibliográfica-documental: de campo, se realizó en el lugar de trabajo; y bibliográfica-documental, los resultados del análisis se obtuvieron de libros, revistas, manuales y sitios web, consolidándose como documentos de información.

El trabajo se ejecutó bajo los niveles descriptivo, exploratorio y explicativo: descriptivo, se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos, del mismo modo para describir los diferentes resultados en sus respectivos análisis e interpretaciones; exploratorio, se exploró las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación; y explicativo, al analizar el porqué de los hechos mediante la causa/efecto, realizando un análisis crítico, enfocándose en la explicación de las variables de estudio: riesgos psicosociales y enfermedades psicosomáticas.

La población se conformó por ciento cuarenta y siete personas, tomando como muestra a 107 trabajadores según el método de muestra del Dr. Galo Naranjo; como objeto de estudio se consideró a setenta hombres y treinta y siete mujeres que desempeñan sus actividades laborales en el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua.

**Tabla de Población**

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	100	65%
Mujeres	47	42%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

**Tabla de Población**

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

**Tabla de Muestra**

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	70	65%
Mujeres	37	42%
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>

**Tabla de Muestra**

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís

Se realiza la operacionalización de la variable independiente: riesgos psicosociales con sus categorías: riesgos laborales; seguridad e higiene industrial; con sus indicadores: cognitivo, conductual; ambiente laboral, seguridad; física, psicología, emocional, conllevando a la obtención de los ítems básicos; aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado, mientras que la operacionalización de la variable dependiente es las enfermedades psicosomáticas con sus categorías: enfermedades profesionales, salud ocupacional; con sus indicadores: afecciones dérmicas & respiratorias, problemas circulatorios, trastornos gastrointestinales; trastorno del sistema nervioso; ansiedad, depresión, que dan lugar a la obtención de los ítems básicos; aplicando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario estructurado.

Una vez obtenido los datos fueron tabulados estadísticamente a través del método de chi-cuadrado considerando seis grados de libertad con un nivel de significancia del cero punto cero cinco por ciento que corresponde al doce punto cincuenta y nueve como chi-cuadrado teórico para cada género; el chi-cuadrado calculado para hombres fue de sesenta y ocho punto treinta y dos por otra parte el chi-cuadrado calculado para mujeres fue de cuarenta y cinco punto cero cuatro, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptado la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) “Los Riesgos Psicosociales si inciden en la generación de las Enfermedades Psicosomáticas de los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de Tungurahua”

## V. ANALÍS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

**Tabla de Recolección de datos hombres**

	CATEGORÍAS			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
<b>Pregunta: 6</b> ¿Siente incertidumbre acerca de su futuro dentro de la organización?	32	20	18	70
<b>Pregunta: 7</b> ¿Qué tan frecuente, el tiempo para realizar sus tareas es demasiado corto?	18	30	22	70
<b>Pregunta: 9.12</b> Que tan frecuente su trabajo ha sido responsable de generar en usted alteraciones del sueño	8	42	20	70
<b>Pregunta: 12</b> ¿Qué tan frecuente su trabajo le genera estrés?	8	42	20	70
<b>TOTALES</b>	<b>76</b>	<b>152</b>	<b>52</b>	<b>280</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís.

**Tabla de Recolección de datos mujeres**

	CATEGORÍAS			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
<b>Pregunta: 6</b> ¿Siente incertidumbre acerca de su futuro dentro de la organización?	28	2	7	37
<b>Pregunta: 7</b> ¿Qué tan frecuente, el tiempo para realizar sus tareas es demasiado corto?	11	2	24	37
<b>Pregunta: 9.12</b> Que tan frecuente su trabajo ha sido responsable de generar en usted alteraciones del sueño	29	4	4	37
<b>Pregunta: 12</b> ¿Qué tan frecuente su trabajo le genera estrés?	24	9	4	37
<b>TOTALES</b>	<b>92</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>148</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís.

Con los datos obtenidos por medio de la tabulación de resultados de las encuestas aplicadas, se puede decir con seguridad que los colaboradores están expuestos a riesgos psicosociales los cuales generan enfermedades psicosomáticas, un control más continuo de estos riesgos puede no solo ahorrar recursos empresariales, sino también, mantener un estado de salud favorable para los colaboradores dentro de la institución.

**Tabla de Recolección de datos de hombres (preguntas)**

No.- de pregunta	Siempre	A veces	Nunca	Total
1	18	48	4	70
2	8	54	8	70
3	4	20	46	70
4	24	20	26	70
5	42	10	18	70
6	32	20	18	70
7	18	30	22	70
8	8	38	24	70
9.1	4	6	60	70
9.2	4	30	36	70
9.3	5	20	45	70
9.4	4	18	48	70
9.5	8	20	42	70
9.6	14	26	30	70
9.7	4	18	48	70
9.8	0	4	66	70
9.9	4	24	42	70
9.10	4	18	48	70
9.11	0	4	66	70
9.12	8	42	20	70
10	4	42	24	70
11	8	42	20	70
12	8	42	20	70

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís.

**Tabla de** Recolección de datos de mujeres (preguntas)

No.- de pregunta	Siempre	A veces	Nunca	Total
1	28	4	5	37
2	7	28	2	37
3	5	18	14	37
4	10	18	9	37
5	10	22	5	37
6	28	2	7	37
7	11	2	24	37
8	7	18	12	37
9.1	5	10	22	37
9.2	7	22	8	37
9.3	7	24	6	37
9.4	5	14	18	37
9.5	8	8	21	37
9.6	8	22	7	37
9.7	4	15	18	37
9.8	7	8	22	37
9.9	6	12	19	37
9.10	7	18	12	37
9.11	7	20	10	37
9.12	29	4	4	37
10	7	20	10	37
11	5	26	6	37
12	24	9	4	37

**Fuente:** Encuesta**Elaborado por:** Edison Leonardo Chango Villacís.

Los datos presentados están basados a las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los colaboradores del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua, tanto para hombres como mujeres.

Por medio de esta investigación se puede demostrar que los riesgos psicosociales afecta tanto a hombres como mujeres, las enfermedades generadas en el trabajo no distinguen sexo, edad, condición social, etnia, necesidades o puestos de trabajo; los riesgos psicosociales más frecuentes en la institución son tres apoyo social y calidad de liderazgo, estima y doble presencia, este último siendo más frecuente en mujeres; producto de la exposición prolongada a estos riesgos se pueden producir ansiedad,

estrés, depresión, trastornos de comportamiento, problemas en la salud, problemas emocionales, incremento de la rotación y en ocasiones extremas suicidios.

Entre las enfermedades más frecuentes que desarrollan las personas que están expuestas a los riesgos psicosociales por un periodo considerable de tiempo son los problemas de sueño que a su vez afectan su calidad de vida a nivel personal y laboral, desencadenando en otros problemas como problemas para concentrarse y de memoria, cambios de humor, afectaciones al sistema inmunológico, entre otros.

Los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados con las condiciones de trabajo en las cuáles un colaborador debe desempeñar sus funciones diarias, en caso de que esas condiciones sean inadecuadas pueden producir daños nocivos y en ocasiones irreparables en un colaborador afectando su vida personal, profesional y social.

Cuando los colaboradores no reciben la ayuda ni apoyo necesario por parte de sus líderes, jefes de área o compañeros de trabajo realizar una actividad puede representar una dificultad y llevar demasiado tiempo produciendo pérdidas de recursos, tiempo y dinero afectando los procesos organizacionales y el cumplimiento de objetivos, amenazando no únicamente su permanencia en la organización, sino también atenta contra la estabilidad y rentabilidad de una organización.

En caso de que un colaborador no reciba el estima adecuado, ni las recompensas que considera pertinente empieza a sentir que su trabajo está siendo menospreciado, el mismo que influye en su calidad de trabajo y autoestima, decayendo con mayor facilidad su productividad y eficiencia descuidado las metas de la empresa y su compromiso organizacional, influenciando de manera directa e indirecta en el clima laboral, relaciones entre jefe – empleado y sobretodo el nivel de cumplimiento de las expectativas de la empresa.

Cuando una persona no recibe la comprensión necesaria por parte de la empresa, jefes y compañeros de trabajo empieza a desarrollar enfermedades como mecanismos de defensa, una persona enferma recibe más atenciones que aquellas

que se encuentran sanas, como consecuencia de ello se incrementa el ausentismo desencadenando en el retraso de las actividades.

El personal que no conoce las consecuencias de los riesgos psicosociales en su salud, son más propensos a exponerse a enfermedades profesionales lo cual es originado por las condiciones en la que labora, desestabilizando su estado emocional y generando un ambiente inseguro que incluso incide en la accidentabilidad de la organización.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Los riesgos psicosociales si inciden en la generación de enfermedades psicosomáticas, por a las exigencias psicológicas que están dentro de la institución, provocando inestabilidad física y mental en los colaboradores limitando el desempeño laboral.
- A pesar de que los riesgos psicosociales están dentro de las organizaciones muy pocas hacen un esfuerzo por controlar y eliminar los factores negativos que influyen en el despeño y salud de los colaboradores, olvidando que ellos no son recursos sino la herramienta más poderosa para alcanzar los objetivos organizacionales.
- El ambiente de trabajo es la fuente de la efectividad y productividad que tendrán los trabajadores, es decir mientras mejor sea el clima de trabajo, mejor será el rendimiento laboral de los colaboradores, mejorando su calidad de vida laboral e incrementando la rentabilidad de la empresa.
- Las enfermedades psicosomáticas producto de las exposiciones prolongadas a los riesgos psicosociales, afectan tanto a hombres como mujeres en su salud física y psicológica, produciendo incremento de rotación y ausentismo que producirán retraso en el alcance de objetivos organizacionales, personales y profesionales.



## Bibliografía

- Acevedo , G. E., Sanches , J., Farías , M. A., & Fernández , A. R. (08 de Diciembre de 2013). *Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina*. Obtenido de Scielo : [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492013000300006&lang=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300006&lang=es)
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saave, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (23 de Mayo de 2012). *Scielo* . Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872012000900008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872012000900008&script=sci_arttext)
- Álvares , F., & Faizal , E. (2012). *Salud Ocupacional* . Bogotá: Ediciones de la u.
- Baranza, X., Castejón , E., & Guardino , X. (2015). *Higiene Industrial* . Barcelona: OUC.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* . Bogotá : Prentice Hall.
- Casal , J., Montiel , H., Planas , E., & Vílchez , J. (1999). *Análisis del Riesgo en instalaciones Industriales* . Catalunya : Ediciones Upc.
- Castañeda, M., Cabrera , A., Navarro , Y., & Vries, W. (2010). *Procesamiento de análisis y datos estadísticos utilizando SPSS*. Porto Alegre: ediPUCRS.
- Ceballos, R. (2011). *Prevención de riesgos laborales para psicólogos* . Zumaque SL.
- Cerón, A. (2014). *Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la universidad técnica de Manabí*. Ambato - Ecuador : UTA.
- Código de trabajo del Ecuador, Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo.

Constitución de la República del Ecuador-2008, capítulo Octavo, Trabajo y Seguridad Social, Art. 33. Disponible en Web: [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

Contreras, C. I. (2013). *Incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de gestión del personal administrativo y docente del Centro Educativo Cristiano El Camino*. Quito.

Cruz, A. (2001). *Sociología de una desmitificación*. Barcelona : Clie.

Cuba, M., Romero, Z., & Cuellar, Y. (15 de Mayo de 2014). *Scielo*. Obtenido de Scieo: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2014000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2014000200003)

Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales: Seguridad y salud laboral*. Madrid : Paraninfo S.A.

Fenández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosociales o derivado de la organización del trabajo*. Alicante : Club Universitario.

Fernandez, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Floría, M. (2007). *Gestión de la Higiene Industrial en la empresa*. Madrid : Fundación Confemental .

Floría, P., Gonzáles, D., & Gonzáles, A. (2012). *Manual técnico en prevención de riesgos laborales*. Madrid : Marcar S.A.

Fossa, P. (2 de Diciembre de 2012). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4392283>

Gil-More, P. (30 de Mayo de 2012). *Scielo*. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012)

- Giner, C. (7 de Diciembre de 2012). *Revistas Um*. Obtenido de Revistas Um: <http://revistas.um.es/analesderecho/article/view/162161/143361>
- Gomes , P., Hernández , J., & Méndez , M. (01 de Marzo de 2014). *SciELO*. Obtenido de SciELO: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000100003](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003)
- Gómes, G. (2007). *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales* . Valencia : Wolters Kluwer .
- Gutiérrez, A., & Vilorio , J. (30 de Enero de 2014). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewFile/6411/4757>
- Gutierrez, R. (2012). *Estrés Organizacional*. México D.F: Trillas.
- Helao, F. (2009). *Condiciones de trabajo y salud*. Bogotá : E.U.
- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* . Mexico D.F: McGraw-Hill.
- Hildebrand, D. V. (2000). *Que es la Filosofía?* Madrid: Encuentro.
- José, C. (2007). *Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid : Tebar.
- Mancera , M., Mancera, M., Mancera, M., & Mancera, J. (2013). *Seguridad e Higiene Industrial*. Bogotá: Legis S.A.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Días de Santos .
- Melgosa, J. (2006). *¡Sin Estrés!* Madrid : Safeliz.
- Menéndez D, F., Fernandez Z, F., Llana Á, F., Vásquez G, I., Rodríguez G, J., & Espeso E, M. (2007). *Formación Superior en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.

- Miguel, M. (2006). *Clinica de ansiedad*. Obtenido de Clinica de ansiedad:  
<https://clinicadeansiedad.com/problemas/ansiedad-y-otros/las-enfermedades-psicosomaticas-enfermedades-invisibles/>
- Mira, E. (1962). *La Mente Enferma* . Montevideo : Roche.
- Moreno, B. (2011). *Scielo*. Obtenido de Scielo:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
- Mur de Viu, C., & Maqueda , J. (2011). *Scielo*. Obtenido de Scielo:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011005500001](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011005500001)
- Polo , J., Palacios , E., Meberak , M., & Velilla , J. (29 de Abril de 2014). *Researchgate*. Obtenido de Researchgate:  
<https://www.researchgate.net/publication/260285363>
- Rodriguez, R. (2010). *Accidentes de Trabajo, enfermedades profesionales y su rehabilitación emocional*. Bogotá : U. del Rosario .
- Ruiz, C., García , A., Delclós , J., & Benavides , F. (2007). *Salud Laboral*. Barcelona (España): Masson S.A.
- Rüssel, A. (1976). *Psicología del Trabajo* . Madrid : Ediciones Morata S.A.
- Silla, J. M. (2009). *Estres laboral y riesgos Psicosociales*. Valencia : Universidad de Valencia .
- Uñate, C. (2012). *Salud Ocupacional* . Santa Fé: UNL.