



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

**Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial**

**TEMA:**

---

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROSERGRAF DEL CANTON  
MEJIA DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA

---

**Autor:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

**Tutora:** Mg. Lcda. Mónica Narciza López Pazmiño

**AMBATO – ECUADOR**

**2016**

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

### **CERTIFICA:**

Yo, Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: “Los Riesgos Psicosociales en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha”, desarrollado por el egresado: Ana Gabriela Gutiérrez Quincha con C.I. 171834614-9, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño  
TUTOR DE TESIS

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

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



Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

C.I. 171834614-9

**AUTOR**

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Yo, Ana Gabriela Gutiérrez Quincha, cedo los derechos en “Los Riesgos Psicosociales en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....  
Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

C.I. 171834614-9

**AUTOR**

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

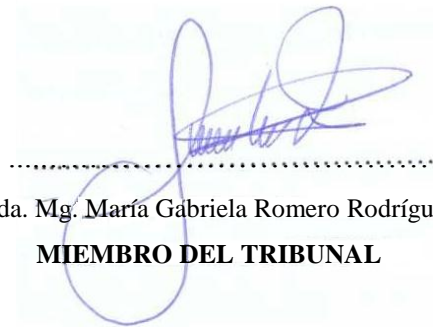
La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROSERGRAF DEL CANTÓN MEJÍA DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA”**, presentada por la Sra. Ana Gabriela Gutiérrez Quincha, egresado de la Carrera de PSICOLOGÍA INDUSTRIAL, Promoción 2015 - 2016, 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.

**LA COMISION**



.....  
Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**



.....  
Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **DEDICATORIA**

Al creador de todas las cosas, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mis extraordinarios padres, Mario y Carmen por su noble dedicación y amor, por velar por mi bienestar y mi educación, por ser mis amigos y consejeros, por siempre guiarme y ser la voz y bendición de Dios en mi vida.

A mi esposo, por su infinito apoyo, su paciencia, su comprensión y su amor. A mi adorada hija, Isabela por ser mi impulso, mi fe y sobre todo mi alegría.

Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar doy infinitamente gracias a dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida. Agradezco también la confianza, la dedicación y el esfuerzo brindado por mis padres, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor y su apoyo incondicional, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi esposo, por su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir momentos de alegría, tristeza y demostrarme que siempre puedo contar con él.

A mi directora de tesis, Lic. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación, ha logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CONTENIDO	Página
<b>A. PRELIMINARES</b>	
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.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
<a href="#">1.1.</a> Tema.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol del Problema.....	5
1.2.3. Análisis Crítico.....	6
1.2.4. Prognosis.....	7
1.2.5. Formulación del Problema.....	7
1.2.6. Interrogantes de la Investigación.....	7
1.2.7. Delimitación del Problema.....	8



1.2.7.1. Delimitación de Contenido .....	8
1.2.7.2. Delimitación Espacial .....	8
1.2.7.3. Delimitación Temporal .....	8
1.2.7.4. Unidades de Observación.....	8
1.3. Justificación.....	9
1.4. Objetivos .....	11
1.4.1. Objetivo General .....	11
1.4.2. Objetivos Específicos.....	11

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.....	12
2.2. Fundamentación Fisiológica .....	16
2.2.1. Fundamentación Ontológica .....	16
2.2.2. Fundamentación Epistemológica .....	16
2.2.3. Fundamentación Axiológica .....	17
2.3. Fundamentación Legal.....	17
2.4. Categorías Fundamentales .....	19
2.4.1. Riesgos Psicosociales.....	20
2.4.2. Riesgos Laborales .....	23
2.4.3. Salud ocupacional .....	27
2.4.4. Rendimiento laboral.....	31
2.4.5. Evaluación del desempeño.....	34
2.5. Hipótesis.....	41
2.6. Señalamiento de Variables.....	42
2.6.1. Variable Independiente .....	42
2.6.2. Variable Dependiente.....	42

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

3.1. Enfoque .....	43
--------------------	----

3.1.1. Enfoque Cualitativo .....	43
3.1.2. Enfoque Cuantitativo .....	43
3.2. Modalidad básica de la investigación .....	43
3.2.1. Modalidad de Campo .....	43
3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental .....	44
3.3. Tipos o niveles de Investigación .....	44
3.3.1. Nivel Exploratorio.....	44
3.3.2. Nivel Descriptivo .....	44
3.3.3. Nivel Explicativo .....	44
3.4. Población y muestra .....	45
3.5. Operacionalización de las variables .....	46
3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales .....	46
3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Rendimiento Laboral .....	47
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información .....	48
3.6.1. Técnica. Encuesta.....	48
3.6.2. Instrumentos. Cuestionario .....	48
3.6.3. Validez y confiabilidad .....	48
3.7. Plan para la recolección de la información .....	49
3.7.1. Procesamiento de la información.....	50
3.7.2. Análisis e interpretación de resultados.....	50

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la de la encuesta aplicada a 6 personas del área administrativa. ....	51
4.1. Verificación de la Hipótesis .....	71
4.2. Modelo Lógico .....	71
4.3. Modelo Matemático .....	71
4.4. Modelo Estadístico.....	71
4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión .....	72

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones .....	77
5.2. Recomendaciones.....	78

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA

6.1. Datos informativos .....	79
6.1.2. Ubicación .....	79
6.1.3. Equipo técnico responsable.....	80
6.2. Antecedentes de la Propuesta.....	80
6.3. Justificación.....	81
6.4. Objetivos .....	82
6.4.1. Objetivo General .....	82
6.4.2. Objetivos Específicos.....	82
6.5. Análisis de factibilidad.....	82
6.5.1. Factibilidad Política .....	83
6.5.2. Factibilidad técnica .....	83
6.5.3. Factibilidad Tecnológica.....	83
6.5.4. Factibilidad Organizacional .....	83
6.5.5. Factibilidad de Equidad de género.....	84
6.5.6. Factibilidad Legal.....	84
6.6. Fundamentación Científica .....	84
6.7. Fundamentación Técnica .....	90
6.8. Modelo Operativo .....	128
6.9. Administración de la Propuesta .....	131
6.10. Previsión de la evaluación de la propuesta .....	133
Bibliografía .....	135
artículo Científico.....	146
Bibliografía .....	157

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CONTENIDO</b>	<b>Página</b>
Cuadro No 1. Operacionalización Variable Independiente.....	46
Cuadro No 2. Operacionalización Variable Independiente.....	47
Cuadro No 3. Plan De Recolección De Información .....	49

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>CONTENIDO</b>	<b>Página</b>
Gráfico No 1. Árbol del Problema .....	5
Gráfico No 2. Categorización de Variables .....	19
Gráfico No. 3. Exigencias .....	51
Gráfico No. 4. Estrés.....	52
Gráfico No. 5. Participación.....	53
Gráfico No. 6. Habilidades.....	54
Gráfico No. 7. Relaciones interpersonales .....	55
Gráfico No. 8. Conducta .....	56
Gráfico No. 9. Desempeño.....	57
Gráfico No. 10. Coordinación .....	58
Gráfico No. 11. Objetivos y metas.....	59
Gráfico No 12. Competencias .....	60
Gráfico No. 13. Exigencias .....	61
Gráfico No. 14. Estrés .....	62
Gráfico No. 15. Participación.....	63
Gráfico No. 16. Habilidades.....	64

Gráfico No. 17. Relaciones Interpersonales.....	65
Gráfico No. 18. Conducta .....	66
Gráfico N0. 19. Desempeño.....	67
Gráfico No. 20. Coordinación.....	68
Gráfico No. 21. Objetivos y metas.....	69
Gráfico No. 22. Desempeño.....	70
Gráfico No: 23. Zona de aceptación de la Hipótesis.....	76

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

**TEMA:** Los Riesgos Psicosociales en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Empresa Prosergraf, del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

**Autor:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

**Tutor:** Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad limitar o prevenir los riesgos psicosociales favoreciendo en el rendimiento laboral, disminuyendo los niveles de estrés de los trabajadores, estimulando el trabajo en equipo, promoviendo la salud y calidad laboral; influyendo en las relaciones interpersonales, promoviendo el desarrollo de actitudes, canales de comunicación, procesos de socialización, estilos de liderazgo; brindando la posibilidad de utilizar talentos, mejorar conocimientos, aportando en las destrezas y habilidades, conllevando a la satisfacción laboral, apoyando en la salud del trabajador considerando sus necesidades, ampliando sapiencias relacionadas con los riesgos psicosociales, utilizándose en el desarrollo del trabajo como metodología la investigación bibliográfica documental por que se emplea enciclopedias y libros virtuales; además sobresale la modalidad de campo porque el investigador conoce la realidad a investigar; en los niveles descriptivo y explicativo se considera las variables de estudio para alcanzar una alternativa de solución al problema; siendo los beneficiarios una totalidad de treinta y siete personas, determinándose la necesidad de utilizar un folleto informativo que prevenga los riesgos psicosociales, contribuyendo en el mejor rendimiento de los trabajadores de la Empresa Prosergraf.

**Descriptor:** riesgos psicosociales, rendimiento laboral, estrés, trabajo en equipo, salud y calidad laboral, relaciones interpersonales, comunicación, destrezas, habilidades, satisfacción laboral.

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

**TOPIC:** Los Riesgos Psicosociales en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Empresa Prosergraf, del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

**Autor:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

**Tutor:** Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

**EXECUTIVE SUMMARY**

This research aims to limit or prevent psychosocial risks favoring work performance, decreasing stress levels of workers, encouraging teamwork, promoting health and quality of work; influencing interpersonal relations, promoting the development of attitudes, channels of communication, socialization processes, leadership styles; providing the possibility of using talents, improve knowledge, bringing in the skills and abilities, leading to job satisfaction, supporting the health of workers considering their needs, expanding wisdoms related to psychosocial risks, being used in development work as methodology, documentary bibliographical research that virtual encyclopedias and books used; also stands mode field because the researcher knows the reality to investigate; in the descriptive and explanatory variables levels it is considered the study to reach an alternative solution to the problem; beneficiaries being a totality of thirty-seven people, determining the need for a prospectus to prevent psychosocial risks, contributing to the improved performance of workers Prosergraf Company.

Descriptors: psychosocial risks, work performance, stress, teamwork, occupational health and quality, interpersonal relationships, communication, skills, abilities, job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo o tiene como finalidad identificar los riesgos ergonómicos para establecer normas preventivas teniendo como finalidad evitar o minimizar los principales efectos que pueden provocar los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf.

El desempeño laboral rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a la capacitación y desarrollo, implica el trabajo con eficiencia, calidad y productividad requeridas.

El presente trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

**El primer capítulo.** El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

**En el segundo capítulo.** El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación Filosófica, y legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

**En el tercer capítulo.** Engloba la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables, Las



técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

**El cuarto capítulo.** Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis, su planteamiento, la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

**El quinto capítulo.** Conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se detallan los puntos claves en las conclusiones y recomendaciones a plantear en la propuesta.

**El sexto capítulo.** La propuesta incluye datos informativos de la institución, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación científico – técnica, modelo operativo o plan de acción, administración de la propuesta y el plan de monitoreo y evaluación de la propuesta.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de Internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### Tema

Los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

#### 1.2. Planteamiento del Problema

##### 1.2.1. Contextualización

*En el Ecuador los riesgos psicosociales son considerables en las empresas, factores presentes en el ámbito laboral, directamente relacionados con la organización del trabajo, requiriéndose de su identificación, evaluación y control para evitar daños psicológicos, fisiológicos o sociales en las personas, provocando una inadecuada utilización de las habilidades, sobrecarga de trabajo, escaso control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, inestabilidad, y el peligro físico, disminuyendo el rendimiento laboral. (Benavides, 2002), p.122.*

Los riesgos psicosociales son factores perjudiciales para la salud de los trabajadores, se originan en la organización del trabajo, generan reacciones neuroendocrinas, emocionales, ansiedad, depresión, apatía, limitación de la percepción, afectando en la concentración, la creatividad, afectando la toma de decisiones, en ocasiones conllevando al abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia en el hogar y en el área de trabajo, disminuyendo la productividad para la organización.

En la provincia de **Pichincha** es insuficiente la atención a los riesgos psicosociales y su presencia genera dificultades en el cumplimiento de tareas, funciones o actividades, repercutiendo en el rendimiento laboral de los trabajadores, sobresaliendo la monotonía en la designación de actividades o

tareas, ciclos inestables de trabajo, trabajo dividido y sin sentido, escaso uso de habilidades y conocimientos, inseguridad, exceso de trabajo, inadecuadas relaciones interpersonales.

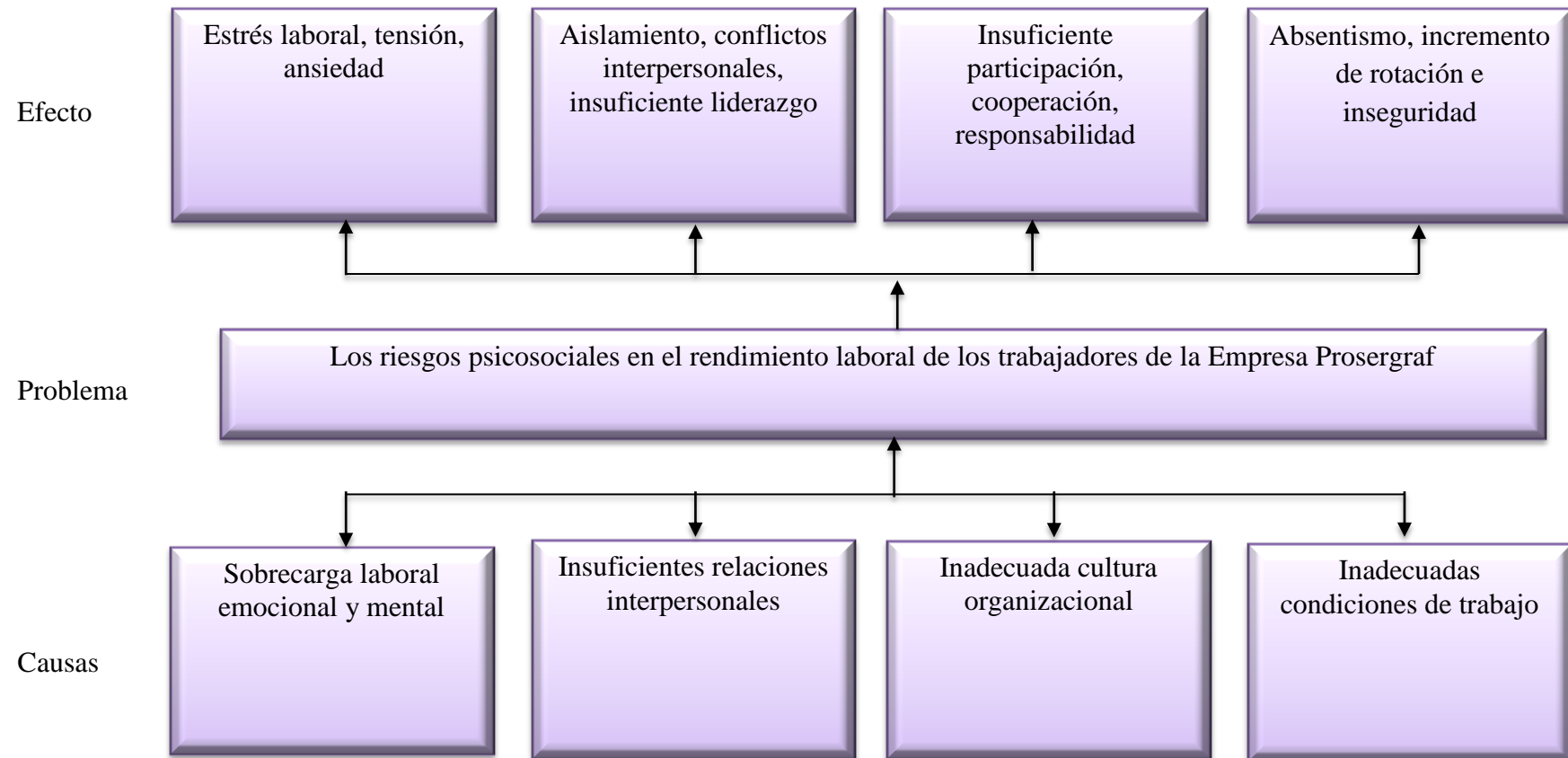
*Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras (Gil-Monte, 2012), p.2*

Los riesgos psicosociales son aspectos que están presentes en las organizaciones a nivel mundial, influyen negativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores, afectando en las relaciones interpersonales, disminuyendo la participación del trabajador en la toma de decisiones, creando dificultades en la solución de problemas internos como externos, sobresaliendo en numerosas empresas las inadecuadas condiciones de trabajo, equipos de trabajo desacertados, ausencia de mantenimiento de los equipos.

En las actividades que desarrolla diariamente el personal de la empresa **Prosergraf** del Catón Mejía de la Provincia de Pichincha, se encuentran expuestos a múltiples factores de riesgo psicosocial que afectan de manera significativa en el rendimiento laboral, perjudicando en la salud de los trabajadores, generando dificultades en la organización.

Entre los diversos factores se encuentran la inadecuada comunicación, escasa definición de tareas, aislamiento físico o social, insuficientes relaciones con los directivos de la organización, conflictos interpersonales, falta de apoyo social, inseguridad, incertidumbre de futuro laboral, provocando insatisfacción laboral.

### 1.2.2. Árbol del Problema



**Gráfico N 1.** Planteamiento del problema  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **1.2.3. Análisis Crítico**

En la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha, los riesgos psicosociales afectan en el rendimiento laboral, perjudicando en el desarrollo individual, bienestar personal y organizacional, condicionando los procesos de adaptación, su sistema de estabilidad y equilibrio mental generando ansiedad, depresión, , trastornos, conllevando a problemas mentales notorios.

La sobrecarga laboral provoca estrés, tensión, ansiedad, repercutiendo en el cumplimiento de funciones, tareas, actividades asignadas, influyendo negativamente sobre la salud del trabajador, afectando en la competitividad, productividad, en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Las insuficientes relaciones interpersonales generan aislamiento, conflictos interpersonales, insuficiente liderazgo, perjudicando en la autonomía, estilo de liderazgo y trabajo en equipo condicionando la resolución de conflictos, mediación y seguimiento de los casos y la posible aplicación de sanciones formales e informales

La inadecuada cultura organizacional promueve una insuficiente participación, cooperación, responsabilidad, respeto mutuo y consideración entre los miembros de la empresa, limitando el compromiso con la calidad, seguridad y el medio ambiente, disminuyendo el sentido de pertenencia, el apoyo en la organización de trabajo coartando la calidad, competitividad y flexibilidad para el cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Además, las condiciones inadecuadas de trabajo fomentan el absentismo, incremento de rotación e inseguridad, inestabilidad, desarrollando en el trabajador la percepción de incertidumbre laboral, asociándose a la pérdida del empleo.

#### **1.2.4. Prognosis**

De no darse solución al problema: Los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de la Empresa Posergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha, a futuro, continuará el estrés laboral, tensión, ansiedad, persistirá el incumplimiento de funciones, tareas, actividades asignadas; permanecerá el aislamiento, conflictos interpersonales, insuficiente liderazgo afectando en la calidad, eficiencias, productividad de la empresa.

Además prevalecerá la insuficiente participación, cooperación, responsabilidad, respeto mutuo y consideración entre los integrantes, subsistiendo el incumplimiento de procesos y actividades en el trabajo; proseguirá el absentismo, incremento de rotación e inseguridad, generando cansancio físico y mental en los trabajadores, condicionando el rendimiento laboral, el crecimiento de la organización, cumplimiento de la misión, visión, principios organizacionales y metas establecidas.

#### **1.2.5. Formulación del Problema**

¿De qué manera incide los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa “Prosergraf”, del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha?

#### **1.2.6. Interrogantes de la Investigación**

- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha?
- ¿Cuáles son las causas que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha?

- ¿Existe alguna alternativa de solución a la problemática de los riesgos psicosociales y rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha?

## **1.2.7. Delimitación del Problema**

### **1.2.7.1. Delimitación de Contenido**

**Campo:** Psicología Organizacional

**Área:** Seguridad Industrial

**Aspecto:** Riesgos Psicosociales – Rendimiento Laboral

### **1.2.7.2. Delimitación Espacial**

La investigación se la realizara en la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

**Provincia:** Pichincha

**Ciudad:** Machachi

**Parroquia:** Uyumbicho

### **1.2.7.3. Delimitación Temporal**

La presente investigación se realizará el periodo Octubre - Febrero 2015.

### **1.2.7.4. Unidades de Observación**

Trabajadores del área Administrativa

Trabajadores del área Operativa

### 1.3. Justificación

La investigación resalta su **interés**, al indagar las situaciones que generan los riesgos psicosociales, beneficiando a los trabajadores de empresa Prosergraf, facilitando las relaciones interpersonales, favoreciendo en la utilización de las habilidades, el control, el manejo de conflictos, alcanzando la seguridad, confianza, generando un ambiente adecuado para el cumplimiento de funciones, logrando cumplir con parámetros de calidad eficiencia y productividad.

La presente investigación es de **importancia teórica práctica** porque contribuirá al mejoramiento del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf, disminuyendo los riesgos psicosociales existentes en la organización, estableciendo delegación de funciones, satisfacción personal y laboral.

La investigación es **novedosa**, busca el bienestar, satisfacción y salud del personal de la empresa, incrementando las relaciones interpersonales, la comunicación, el diálogo entre compañeros, fortaleciendo la gestión laboral en sus contextos sociales y organizacionales.

El trabajo es de **utilidad** al incrementar el desarrollo y aprovechamiento de las capacidades, habilidades, conocimientos, alcanzando la calidad en el trabajo, orientando en la satisfacción laboral, productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzando mayor experiencia y competencia profesional.

El **impacto**, de la investigación sobresale en el fortalecimiento de la Cultura empresarial, aportando en el liderazgo y clima laboral, incrementando la participación en la toma de decisiones, beneficiando en las condiciones adecuadas de trabajo, estimulando la comunicación interna, las relaciones interpersonales, disminuyendo el aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, y conflictos interpersonales.



Para fortalecer la **originalidad** del trabajo se aplica las normas establecidas por la Asociación Psicológica Americana siguiendo la explicación detallada de cómo referenciar, citar, realizar documentos, ensayos y tesis, además las ideas, comentarios, criterios, juicios de valor, criterios son exclusiva responsabilidad de la autora.

En el **impacto**, de la investigación sobresale en el fortalecimiento de la Cultura empresarial, aportando en el liderazgo y clima laboral, incrementando la participación en la toma de decisiones, beneficiando en las condiciones adecuadas de trabajo, estimulando la comunicación interna, las relaciones interpersonales, disminuyendo el aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, y conflictos interpersonales.

La investigación es **factible**, resaltándose que la investigadora posee los recursos: humanos, técnicos, tecnológicos y el financiamiento para efectivizar la investigación; sobresaliendo las sapiencias, habilidades y destrezas; señalándose además, el apoyo incondicional de directivos y trabajadores de la Empresa Prosergraf, ciudad de Quito provincia de Pichincha, considerando que el trabajo aportará en la prevención de riesgos psicosociales favoreciendo en el rendimiento laboral, apoyando en el desempeño, en el trabajo en equipo.

Los **beneficiarios**, directos de la investigación son los trabajadores de la Empresa Prosergraf de la ciudad de Quito provincia de Pichincha, como beneficiarios indirectos sobresalen estudiantes, empresarios y público en general, constituyéndose la investigación en un medio bibliográfico que favorece en el conocimiento de los riesgos psicosociales para mejorar el rendimiento laboral, fortaleciendo las reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Investigar la incidencia de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Analizar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.
- Determinar las causas que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha
- Desarrollar una alternativa de solución al problema de los riesgos psicosociales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.
- Indagar aportes investigativos relacionados a los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes Investigativos

Revisados los archivos de la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, se establece que existen trabajos similares relacionados con el tema a investigar; sin embargo no existe relación entre las dos variables de estudio:

Los riesgos psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Centralcar S.A en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua (Estefanía, 2015);

#### **Objetivos:**

*Diagnosticar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la Empresa Centralcar S.A. en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.*

*Analizar las estrategias que favorecen el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Centralcar S.A. en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.*

*Elaborar una alternativa de solución al problema de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Centralcar S.A. en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*

#### **Conclusiones:**

*En la empresa Centralcar S.A. el estrés se ha constituido como el principal Riesgo Psicosocial perjudicando la salud física y mental de los trabajadores, generando inseguridad y baja autoestima lo cual repercute en su vida personal y profesional y sobre todo su desempeño laboral como consecuencia de las malas condiciones del trabajo y mala organización de labores.*

*En la empresa Centralcar S.A. la cultura empresarial adoptada, liderazgo, clima laboral y condiciones psicosociales no son las adecuadas ya que afectan a la salud, estabilidad, desarrollo personal y profesional del colaborador, perjudicando a la satisfacción y rendimiento laboral de cada uno de sus integrantes.*

*No existe un documento que permita que reducir el impacto de los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa Centralcar S.A., desfavoreciendo el rendimiento laboral, influyendo negativamente en las posibilidades para desarrollar las habilidades y conocimientos, afectando en el cumplimiento de objetivos y metas empresariales*

### **Recomendaciones:**

*Mejorar las condiciones de trabajo para reducir el estrés, generando a los trabajadores seguridad para que puedan desarrollar sus actividades diarias en un espacio agradable que beneficie a la salud y el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros, mejorando la autoestima mediante la armonía entre las labores diarias espacio y quien las ejecuta.*

*Aplicar estrategias que motiven la mejora de cultura empresarial, liderazgo y clima laboral para fomentar el progreso personal y profesional, promoviendo el desarrollo, crecimiento y rendimiento laboral, para fortalecer la autonomía en el desarrollo de tareas aplicando habilidades, capacidades y conocimiento.*

*Crear un documento escrito en donde se guíe como reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales fomentando así el desarrollo de actividades preventivas que beneficien a la salud y seguridad del trabajador permitiendo aplicar las habilidades y conocimientos mediante estrategias propias del trabajador.*

Los riesgos psicosociales son aspectos notables considerando su presencia en cualquier contexto laboral debido a su afectación al trabajador y a la organización; factor de riesgo que perjudica en el nivel psicológico, fisiológico y social repercutiendo en el desarrollo personal, Profesional y empresarial.

Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la “empresa eléctrica Ambato”, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato (Naranjo Vera, 2014)

### **Objetivos:**

*Determinar los Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los colaboradores del sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”.*

*Analizar el Rendimiento Laboral en los colaboradores del sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”.*

*Elaborar una propuesta para difundir los factores de Riesgo Psicosociales que afectan el Rendimiento Laboral del personal disminuyendo su calidad de vida.*

### **Conclusiones:**

*El único factor cambiante que ha demostrado los resultados estadísticos es que cuando se habla de Riesgos Psicosociales se encuentra una influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los colaboradores que trabaja en el sector de mantenimiento de redes aéreas de la EEASA.*

*La mayoría de los colaboradores manifiestan problemas durante su trayectoria laboral, sin tener el conocimiento previo de los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto, mientras realiza las funciones o tareas necesarias que requiere el puesto.*

*En su totalidad los colaboradores no están conscientes sobre la existencia de los Factores Psicosociales en el trabajo, y tampoco de la incidencia en su Rendimiento profesional, puesto que no hacen caso omiso a los llamados de atención que estos factores manifiestan de manera lenta y poco visible*

### **Recomendaciones:**

*Realizar un estudio de los factores psicosociales con minuciosidad del sector de mantenimiento de las redes aéreas de la EEASA en la cual se evalué las condiciones de trabajo.*

*Lograr que el trabajo sea un factor de seguridad y calidad laboral en donde los colaboradores puedan desenvolverse con un rendimiento profesional adecuado y muy satisfactorio.*

*Los Riesgos Psicosociales en las empresas u organizaciones se han incrementado en los últimos años debido a que muchas de ellas se encuentran sujetas a las obligaciones normativas de trabajo, es por esto que es importante prevenir el estado de salud de los trabajadores evitando o disminuyendo los riesgos de trabajo que causan insatisfacción laboral.*

(Verónica, 2011) Cómo influyen los factores psicosociales en el desempeño laboral de los servidores en la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado – Quito

### **Objetivos:**

*Realizar un diagnóstico de los factores psicosociales en la Dirección de Recursos Humanos.*

*Evaluar el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Recursos Humanos.*

*Sugerir estrategias para disminuir, de ser necesaria la influencia de los Factores Psicosociales sobre el desempeño de los servidores.*

### **Conclusiones:**

*Se puede concluir que en esta investigación, los factores psicosociales no predominan en la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado, estos resultados no influyen en el desempeño laboral de los servidores, puesto que en la evaluación de desempeño los servidores tienen una calificación de Muy bueno Excelente en su mayoría de servidores.*

*Los factores de riesgo psicosociales que se encuentran en mayor porcentaje, evaluados con el Test de Navarra fue el factor de Formación, Información, Comunicación, este factor es inadecuado determina que existen una serie de problemas que están dificultando un inadecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial.*

*Especialmente deberán disponer de una política de salud mental con procedimientos de gestión del estrés, basados en las necesidades de la organización y de los servidores, sometidos periódicamente a revisión.*

### **Recomendaciones:**

*En los factores de Participación, Implicación, Responsabilidad, Gestión del Tiempo, Cohesión de Grupo y Acoso Laboral, el resultado fue adecuado nos indica una situación favorable conjuntamente con el Desempeño Laboral sin embargo es necesario tomar medidas para que estos factores se encuentren en un nivel muy adecuado.*

*En el factor de Formación, Información, Comunicación: Es necesario que dentro de la organización las funciones y/o atribuciones de cada persona estén bien definidas con el fin de garantizarla adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.*

*Favorecer el manejo de habilidades cognitivas, la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo que permitan aumentar las competencias del servidor.*

Los Riesgos Psicosociales son factores de relevancia, que influyen en la satisfacción del trabajador y en el logro de objetivos organizacionales, por esta razón se los debe considerar, pues se considera que son problemas que presentan dificultades en la salud, higiene y seguridad en el área de trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas y de las organizaciones.

## **2.2. Fundamentación Fisiológica**

*Los riesgos psicosociales son interacciones entre la concepción, organización, contenido de trabajo, realización de la tarea, así como las condiciones ambientales y sociales, las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores, mencionándose entre los riesgos de mayor trascendencia el estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico de trabajadores, resultado de una inadecuada organización de actividades, designación de tareas y funciones. (López, Martínez, 2008, pág. 9)*

El estudio de los riesgos psicosociales se considera importante en las empresas u organizaciones considerando que al ser limitados, disminuyen los accidentes, favoreciendo en la cultura, el liderazgo o el clima organizacional, mejorando las condiciones de trabajo, aportando en el cumplimiento de las normas de conducta.

### **2.2.1. Fundamentación Ontológica**

*El ser humano en el entorno desarrolla sus capacidades que a través del estudio son perfeccionadas, siendo capaz de tomar decisiones a nivel personal, profesional o laboral, que mediante capacitaciones continuas fortalece el trabajo en equipo, alcanzando el desempeño laboral, aportando en el éxito de la empresa, encaminándose hacia el cumplimiento de metas y objetivos. (Melián, 2010), p. 234.*

En el campo laboral el hombre busca fortalecer la eficiencia, eficacia y productividad obteniendo mayores beneficios personales, profesionales y laborales, contribuyendo el trabajo presentado en el mejoramiento de las Relaciones interpersonales, disminuyendo el Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, limitando los conflictos interpersonales.

### **2.2.2. Fundamentación Epistemológica**

*El conocimiento, estudio, análisis de los riesgos psicosociales en el nivel empresarial tiene como propósito disminuir los accidentes en el campo laboral, aportando en el la salud y seguridad favoreciendo en la cultura de la organización, apoyando en la política de relaciones laborales, en la información organizacional, comunicación, supervisión y liderazgo (González, 2011), p. 134.*

El presente trabajo se enfoca en el estudio de los riesgos psicosociales, teniendo como finalidad mejorar la calidad en el trabajo, fortalecer las habilidades personales, contribuir en la autonomía y capacidad de control, logrando seguridad física en el trabajo, favoreciendo en la Cultura organizacional.

### **2.2.3. Fundamentación Axiológica**

*El ser humano en su lugar de trabajo ha fortalecido sus capacidades, habilidades, destrezas, valores, teniendo como meta alcanzar la eficiencia, eficacia, productividad, cumpliendo con normas y principios corporativos, sobresaliendo la honestidad, lealtad, el trabajo en equipo, estimulando la emisión de juicios de valor, la resolución de problemas de forma pacífica, contribuyendo en la generación de un adecuado clima laboral (Aguilar, 2011), p. 156.*

En el trabajo investigativo sobresale el cuidado, de la salud del trabajador, aportando en la Transparencia, Respeto al interactuar reconociendo los intereses colectivos, igualdad al fomentar la equidad, disminuyendo sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, fortaleciendo las capacidades cognitivas como la percepción, habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones.

### **2.3. Fundamentación Legal**

#### **Art. 11.-Obligaciones de los Empleadores**

Son obligaciones generales de los empleados de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

- 1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.*
- 2. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.*
- 3. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.*
- 4. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se*

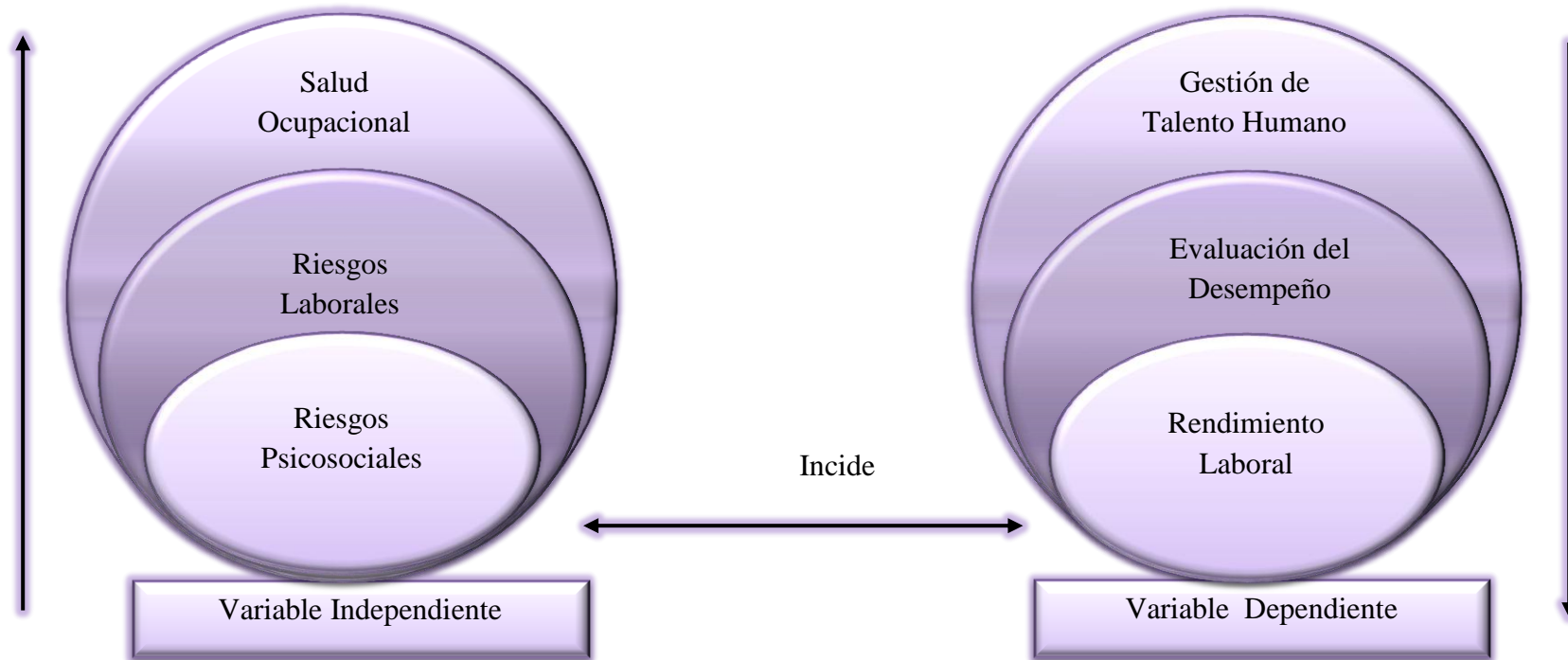


*encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.*

5. *Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.*
6. *Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.*
7. *Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.*
8. *Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.*
9. *Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.*

La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos como: el estrés, el acoso, malestar físico y psíquico que sufren los empleados resultado de una inadecuada organización del trabajo, debiendo ser las características de la organización evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

## 2.4. Categorías Fundamentales



**Gráfico No 2.** Categorización de Variables  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

## **Fundamentación Teórica. Variable Independiente**

### **2.4.1. Riesgos Psicosociales**

Al analizar los requerimientos del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible; un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

#### **Definición**

*Según Ricardo Fernández García(2010) Manifiesta: “Los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud física, psíquica o social de los trabajadores así como la productividades empresaria”.p.15*

Los riesgos psicosociales se derivan de las carencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

#### **Factores de riesgo psicosocial**

*Según López Barón y Carrión García (2009) Manifiesta: “Los factores psicosociales son interacciones entre la concepción, organización del contenido del trabajo, realización de la tarea, así como las condiciones ambientales y sociales, las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de trabajadores. Estas interacciones pueden potenciar o afectar tanto al bienestar, calidad de vida o salud del trabajador como al desarrollo del trabajo”.p.9*

En las organizaciones existen factores disfuncionales que provocan estrés, inadaptación, falta de concentración, tensión, se convierten en factores de riesgo para la salud e integridad de los trabajadores.

Los factores psicosociales afectan negativamente a la salud, bienestar y estabilidad del trabajador cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral.

### **Tipos de factores psicosociales**

Según Ricardo Fernández García (2010) Afirma que los factores de riesgo psicosocial se pueden englobarse en cuatro grupos:

Los factores relativos a la tarea, a la adecuación entre el trabajo y la persona. El trabajo ha de tener un sentido para quien lo realiza y ha de estar en consonancia con sus capacidades y expectativas; se incluyen aspectos como la identidad de la tarea, su contenido, el status y las exigencias tanto cualitativas como cuantitativas.

Los factores relativos a relaciones interpersonales. Las buenas relaciones en el trabajo son fuente de satisfacción a la vez que ofrecen recursos para solventar posibles problemas, presentándose en este caso como posibles moderadoras en situaciones de tensión.

Aspectos organizativos. La estructura organizativa y los procesos formales e informales son factores clave tanto para alcanzar los objetivos de la empresa como por su influencia en la salud y el bienestar de los trabajadores. Aquí suelen incluirse factores tales como la definición de funciones, la comunicación y la participación.

Tiempo de trabajo. Todo aquello que en la prestación laboral recoja de una u otra forma la dimensión temporal, es decir: horarios, pausas durante las jornadas de trabajo, ritmo y prolongación en las actividades.

## **Interacciones entre la empresa y los riesgos psicosociales**

*La Ley de Prevención de Riesgos Laborales entiende como Riesgo psicosocial cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado en su salud física o psíquica, derivado bien de la incapacidad de los puestos, métodos y procesos del trabajo a las competencias del trabajador. Los factores psicosociales son todos los factores relativos a la organización del trabajo, decisivos para la realización personal del trabajador” p, 42*

Son las interacciones que se produce entre:

El trabajo. Se entiende por trabajo la acción que se realiza, el entorno en que se desarrollan y las condiciones en que se está organizando.

Las personas. Tanto en su mundo laboral como extra laboral derivada de su cultura, sus necesidades y sus condiciones de vida fuera del trabajo, interacciones que influyen en el rendimiento, en la satisfacción y en la salud.

Insuficiente influencia y desarrollo. Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no existe posibilidades para utilizar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido o cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o cuando no podemos decidir un descanso.

Exceso de exigencias psicológicas. Cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Escaso apoyo y de calidad de liderazgo. Cuando hay que trabajar aislado sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la ejecución del trabajo con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Insuficientes compensaciones. Cuando no existe respeto, cuando se forma la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicios contra la voluntad del trabajador, se da un trato injusto o no se reconoce el trabajo, si el salario es bajo, etc.

La doble presencia. El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, la organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos a pesar de disponer de herramientas y normativas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **2.4.2. Riesgos Laborales**

Riesgos derivados de las condiciones de seguridad de la estructura del centro de trabajo o del proceso productivo, maquinaria y equipos; además, las deficiencias en las instalaciones de la empresa pueden ocasionar incendio, contactos eléctricos, golpes, caídas y otros accidentes.

##### **2.4.2.1. Definición**

*Los riesgos laborales producen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales generan un coste personal, social, y, económico tanto para la empresa como para la familia, afectando en la calidad de trabajo, en la eficiencia, pudiendo ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. Pilar Díaz (2009), p.4*

El riesgo laboral hace referencia al desequilibrio que existe en un trabajo en cuanto al cumplimiento de normas de seguridad que previenen los accidentes y las enfermedades a las que se exponen los trabajadores; los factores de riesgos laboral se relacionan directamente con las diferentes actividades que se desempeña en la empresa y mediante esta información identificar cual fue la razón del accidente, con el objetivo de poder mitigar a estos en el lugar de trabajo favoreciendo la seguridad en la empresa y sobre todo en los trabajadores.

## **Origen de los riesgos laborales**

Según, Díaz 2009, en relación a su origen los riesgos laborales pueden ser de diferentes tipos:

Riesgos ocasionados por agentes físicos. Tienen inicio en el entorno de trabajo, pueden ser la utilización de maquinaria, explosión de una iluminación.

Riesgos ocasionados por agentes químicos. Son los derivados de la exposición a contaminantes, produciendo sustancias tóxicas, nocivas o irritantes.

Riesgos originados por agentes biológicos. Son los derivados del contacto con bacterias, parásitos, virus, hongos y cualquier organismo que pueda producir infecciones que afecten la salud del trabajador.

Riesgos derivados de la adaptación al puesto de trabajo. Son dados por la propia naturaleza del proceso productivo, por ejemplo la mala organización del trabajo, inadaptación al puesto de trabajo.

Riesgos de tipo psicológico. Se derivan del predominio que tiene el trabajo sobre el ser humano, como por ejemplo estrés, la depresión, la ansiedad, la tensión y la preocupación.

Riesgos derivados del factor humano. Son aquellos en los que las prácticas inseguras del hombre, pueden dar lugar a un accidente de trabajo y causar lesiones en los colaboradores de la empresa.

## **Factores de riesgo laboral**

Según José María Cortez Díaz (2007) los riesgos laborales se clasifican en los siguientes grupos:

Factores o condiciones de seguridad: Se incluyen en este grupo los factores materiales que influyen sobre la accidentalidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, maquinas, herramientas espacios de trabajo, instalaciones eléctricas, etc.

Factores de origen químico, físico y biológico: Incluye las exigencias que la tarea impone al individuo que las realiza por ejemplo esfuerzos. Manipulación de carga, posturas de trabajo niveles de atención, asociadas a cada tipo de actividad y determinantes de la carga de trabajo, tanto físicas como mentales, pudiendo dar lugar a la fatiga.

Factores derivados de la organización de trabajo: se incluyen en este grupo los factores debido a la organización del trabajo, por ejemplo tareas que lo integran y su asignación a los trabajadores, horarios, velocidad de ejecución, relaciones jerárquicas, considerando:

Factores de organización temporal, jornada y ritmo de trabajo, trabajo a turno o nocturno.

Factores dependientes de la tarea, automatización, comunicación y relaciones, status, posibilidad de promoción, complejidad, monotonía, minuciosidad, iniciativa, etc.

En las condiciones de trabajo se resume la forma como la actividad laboral determina la vida, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales está sometido el trabajador, así como los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

El ambiente de trabajo es la consecuencia de la interacción de todas aquellas circunstancias y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor.



## **Técnicas de prevención de los riesgos laborales**

Según José María Cortez Díaz (2007) dentro de las técnicas de prevención existen diversas áreas o disciplinas que son.

Seguridad en el trabajo. Eliminar o reducir el riesgo que se produzcan accidentes de trabajo, entre las técnicas de prevención destacamos: inspecciones de seguridad, las investigaciones de accidentes, señalización de seguridad, protección individual.

Higiene industrial. Reconoce, evalúa y controla los factores ambientales que surgen en el lugar de trabajo y que de alguna forma pueden causar daños en la salud de los trabajadores.

Ergonomía y psicología aplicada. En general la ergonomía planea y diseña los puestos de trabajo, es decir adaptar el trabajo al trabajador, englobándose en herramientas, maquinarias, organización de tareas, procesos productivos, etc.

Medicina del trabajo. La medicina del trabajo lleva a cabo las actividades de prevención mediante reconocimientos médicos preventivos, tratamientos médicos preventivos, selección de personal y educación sanitaria. (Díaz, 2009)

Los riesgos laborales son los peligros que están alrededor de una actividad laboral, las lesiones y/o enfermedades de cada uno de los miembros de la organización competen mucho a la empresa, con una baja en sus filas la empresa se aleja de sus metas y objetivos al no tener a su personal en óptimo estado de salud, la organización deberá preocuparse por los riesgos que brinde la corporación, así como tratara de que sus instalaciones brinde todas la seguridades respectivas, como el empleado deberá observar en donde y en qué lugar de la empresa se presentan riesgos.

### 2.4.3. Salud ocupacional

*Según, la OMS la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo; además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo; a la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (Salud, 2011) p.56*

Salud ocupacional es un conjunto de actividades a disciplinas multidisciplinarias donde se busca cumplir con el objetivo de promover, mantener en un alto grado el bienestar físico, mental y social de trabajadores, al ser la salud ocupacional multidisciplinaria encontramos las siguientes ramas :

Medicina del trabajo: Estudia de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitar sus consecuencias.

Ergonomía: Se encarga del diseño del ambiente de trabajo, de tareas, de herramientas, de actividades, que coincidan con las capacidades del trabajador.

Psicología organizacional: Analiza cómo se comporta un individuo en una organización, gracias a esta clase de estudios, se pueden detectar problemas que afectan a nivel personal o grupal, mejorando el desempeño de la organización.

Higiene industrial: Es una disciplina preventiva que estudia las condiciones en que las personas realizan su trabajo, es el conjunto de procedimientos destinados a controlar los factores ambientales que pueden afectar la salud en el ámbito de trabajo. Se entiende por salud al completo bienestar físico, mental y social.

## Objetivos específicos

*Cabe recalcar que la salud ocupacional cumple objetivos como prevención de enfermedades laborales, proteger a trabajadores de riesgos a la salud en su ambiente laboral , establecer condiciones de medio ambiente donde estas se adapten a las condiciones físicas , psicológicas de cada trabajador Para; (Marín Blandón, 2014), p. 16.*

En este contexto se definen los objetivos específicos:

- *Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de los empleados, mejorando las condiciones del trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores.*
- *Desarrollar culturas y sistemas organizacionales que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo, una eficiencia mayor y la optimización de la productividad de la empresa.*

La salud ocupacional está vinculada a factores económicos , sociales, políticos, e históricos lo cual ha condicionado en nuestro medio ,la organización de salud en el ambiente de trabajo es significativo, ya que a menudo pueden suceder accidentes de trabajo, busca el promover, mantener el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, incrementa medidas de protección para precautelar la salud en sus condiciones laborales , protegerlos de los riesgos a los que están expuestos.

Eliminar agentes perjudiciales para la salud , a la vez que coloca al empleado en un trabajo acorde a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas , la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo , también dentro de la salud ocupacional es uno de los objetivos la recuperación de la salud .

La prevención de accidentes de trabajo, un adecuado conocimiento de riesgos laborales, diagnostico precoz, un tratamiento oportuno y eficaz de una enfermedad ocupacional, las medidas a tomarse en la rehabilitación física, mental, social son específicamente el campo de acción de la salud ocupacional.

El marco estructural de la salud ocupacional está conformado por el análisis de las condiciones de los medios de producción, empleo, subempleo, salario, organización laboral.

La salud ocupacional es la disciplina conformada por un grupo de actividades interdisciplinarias, que promueve la conservación y el mejoramiento de la salud, la prevención de las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, de manera que las personas se puedan colocar en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

### **Principales áreas de la salud ocupacional**

María Adela Marín Blandón y María Eugenia Pico Merchán (2004) p. 18.

#### **Medicina del trabajo**

Se ocupa de la evaluación, la promoción, mantenimiento y mejoramiento de la salud del trabajador mediante la aplicación de los principios de la medicina preventiva, asistencia médica de urgencias, rehabilitación y salud ambiental. La medicina del trabajo se propone dar una dimensión más humana y social, preservando la salud, único bien del trabajador que le da la capacidad para producir riqueza.

Igualmente estudia la consecuencia de las condiciones ambientales sobre las personas y junto con la seguridad y la higiene trata que las condiciones de trabajo, no les generen daños o patologías.

También busca promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su

empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a la salud.

### **Medicina preventiva**

Se ocupa de las condiciones preventivas destinadas a evitar los efectos y consecuencias no deseadas en la salud de las personas o el ambiente que les rodea; su estrategia fundamental es la educación en salud ocupacional y las demás acciones propensas a prevenir los daños a la integridad de las personas, por ejemplo exámenes médicos de ingreso Exámenes médicos periódicos Brigadas de salud Servicio de Primeros Auxilios Botiquines en oficinas y planta Investigación y análisis de enfermedades, determinando causas y establecer medidas preventivas.

### **Higiene industrial**

Se dedica al reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en el trabajo. Los cuales provocan patologías entre los trabajadores. En ultimas la higiene industrial detecta analiza y evalúa el sistema de trabajo y diseña los mecanismos de control y mejora del medio ambiente del trabajador. Seguridad industrial.

Son normas y procedimientos encaminados a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mantener las instalaciones, materiales, maquinas, equipos y herramientas en buenas condiciones para su uso.

### **Ergonomía**

Estudia al hombre en sus aspectos fisiológicos, anatómicos, psicológicos y sociológicos, en su relación con el empleo de objetos y sistemas propuestos en un medio para un fin determinado, también estudia el sistema Hombre-Máquina,

tratando de conseguir un óptimo funcionamiento entre si, para que la condiciones de trabajo del hombre sean las más adecuadas y seguras en la prevención de la salud, de la integridad física y del exceso de fatiga.

## **Psicología del trabajo**

Está relacionada con el estudio de capacidades mentales, psicológicas y sensoriales del hombre, para que este logre desempeñarse adecuadamente en determinado oficio, profesión, dentro de la organización de la cual hace parte.

## **Fundamentación Teórica. Variable Dependiente**

### **2.4.4. Rendimiento laboral**

Hace referencia al empleado y el ambiente, considerando que la responsabilidad en el cumplimiento de funciones permitiendo el acceso a adecuados salarios, bonificaciones, utilidades de la empresa, seguros de vida porque es un trabajo en equipo si el empresario genera un medio confiable seguro, donde el trabajador pueda desarrollar sus capacidades, habilidades, no solo será óptimo el desempeño personal y la empresa tendrá más oportunidades de expandirse y generar ingresos y estabilidad económica para sus trabajadores.

*Al definir desempeño lo relaciona con capacidades, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas. Benavides (2002) p. 72*

El rendimiento o desempeño laboral está vinculado al trabajo en las empresas , implica un esfuerzo físico y mental que se desarrolla a cambio de una remuneración económica y alcanzar el resultado esperado en una empresa con

relación a los recursos disponibles , la capacitación constante en sus trabajos , el liderazgo de la empresa .

El rendimiento laboral está asociado a la productividad, así el trabajador busca cumplir las metas establecidas en su área de trabajo pero aquí es importante tomar en cuenta recursos técnicos disponibles, calidad de producto.

En una empresa o institución la base primordial es el trabajador que cuente con los conocimientos adecuados para el área en que se desenvolverá, el desarrollara su trabajo cumpliendo indicaciones precisas, obtendrá una buena remuneración salarial, se desarrollara en un contexto agradable y que alcanzara un rendimiento laboral superior dentro de su trabajo optimizando el margen de ingreso.

### **Características del rendimiento laboral**

Las características del rendimiento laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas, favoreciendo en la comunicación en referencia a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.

Iniciativa, se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Trabajo en Equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

Estándares de Trabajo, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

Desarrollo de Talentos, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

Potencia el Diseño del Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizarlas oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.

Maximiza el Desempeño, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva. (Beléndez, 2007)

El rendimiento laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, las habilidades, los conocimientos, la aceptación y acatamiento de las normas de seguridad y de salud planteadas por la organización para realizar el trabajo, el



lucro de la jornada laboral, y las cualidades de los trabajadores que son indispensables para un adecuado y eficaz rendimiento laboral.

#### **2.4.4.4 Tipos de rendimiento**

Según Beléndez, 2007; existen dos tipos de rendimiento laboral:

Rendimiento de tarea: Se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales.

Rendimiento contextual: Aquellas conductas que no son exigidas formalmente por la organización, pero que son necesarias para su éxito global.

#### **2.4.5. Evaluación del desempeño**

En tal sentido, el desempeño de las personas es la mezcla de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se convendrá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción de cada trabajador en la organización.

*Según John W. Newstrom (2007) Manifiesta: “La evaluación del desempeño juega un papel clave en los sistemas de recompensa, es necesaria en las organizaciones, ya que su fin es asignar recursos en un ambiente dinámico, motivar y recompensar a los trabajadores, retroalimentar a los trabajadores por su trabajo, conservar relaciones justas dentro de los grupos y cumplir con la regulaciones legales” p. 137*

La evaluación del desempeño es una herramienta que ayuda a mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores en la organización, forma un proceso por el cual se valora el rendimiento de manera global del trabajador, teniendo en cuenta que una gran parte de los trabajadores constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del trabajador, la gran mayoría de los trabajadores procura obtener retroalimentación o una explicación sobre la manera en que efectúa sus actividades.

## **Beneficios de la evaluación del desempeño**

Ingrid Guerra López (2007) p. 28

El seguimiento regularmente del cumplimiento de los indicadores, objetivos de desempeño también ofrece la oportunidad de reconocer y recompensar a los empleados por su rendimiento, esfuerzo excepcional, contribuyendo a la satisfacción en el trabajo y a la productividad. Los empleados quieren sentirse exitoso, para hacer bien su trabajo y sentir que están haciendo una contribución valiosa.

- *Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.*

## **Importancia de la evaluación del desempeño laboral**

*La razón principal para que los procesos evaluación del desempeño laboral existan en una empresa es porque ayudan a reforzar el vínculo entre los objetivos estratégicos del negocio y el día a día. Cuando se establecen metas (incluyendo líneas de tiempo o plazos), combinado con un método para medir el progreso e identificar los obstáculos, contribuye al éxito y los resultados finales. Martha Alles (2006), p. 134.*

El seguimiento regularmente del cumplimiento de los indicadores, objetivos de desempeño también ofrece la oportunidad de reconocer y recompensar a los empleados por su rendimiento, esfuerzo excepcional, contribuyendo a la satisfacción en el trabajo y a la productividad. Los empleados quieren sentirse exitoso, para hacer bien su trabajo y sentir que están haciendo una contribución valiosa.

## **Ventajas de la Evaluación del Desempeño**

Según, Martha Alles 2006, los aspectos significativos para el desempeño laboral son:

- Perfecciona el Desempeño: mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- Políticas de compensación: la evaluación del desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. varias compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante evaluaciones de desempeño.
- Decisiones de Ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. de manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.
- Planeación y Desarrollo de la Carrera Profesional: la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la Información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.

- Errores en el Diseño de Puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.
- Desafíos Externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

### **2.5.6. Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano es un área muy impresionable a la concepción que prevalece en las organizaciones. Es circunstancial y situacional, pues obedece a aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional acogida, las características del contenido ambiental, el negocio de la organización, la tecnología manejada, los procesos intrínsecos y otra infinidad de variables importantes.

Favorece en la Gestión moderna de personas, fortaleciendo en el reclutamiento, selección, diseño de cargo, evaluación, la capacitación, el desarrollo, estimulando la autonomía para la toma de decisiones, enfocándose en la admisión, la evaluación, la productividad, la remuneración, teniendo como propósito el desarrollo de las personas, disminuyendo las relaciones humanas.

Es importante la estructura funcional para mejorar la cooperación entre departamentos obteniendo como resultados finales competitividad de alta calidad de vida en el trabajo; fortaleciéndolas recompensas, remuneración, beneficios y recursos sociales, favoreciendo en la higiene, seguridad, oportunidades en la autonomía, disciplina y calidad de vida.

## **Procesos en la Gestión de Talento Humano**

Según, Arismendi 2009, en la Gestión de Talento Humano sobresalen las siguientes responsabilidades:

Admisión.- Aprobación de solicitudes, aplicación de pruebas, entrevistas a los participantes o colaboradores.

Diversidad de la fuerza laboral.- Fortalece el respeto en el entorno, asegurando la contratación con seguridad, fortaleciendo en la diversidad de personal.

Compensación.- Fomenta el establecimiento de niveles salariales.

Evaluación de los empleados.- Los gerentes de línea ingresan información relevante a formularios de evaluación.

Capacitación. Se integran programas de adiestramiento, entrenamiento, capacitación, enfocándose en el fortalecimiento de relaciones humanas, favoreciendo la administración de personal.

Investigación de actitudes.- Integra los estudios, fomentándola administración, el cumplimiento de responsabilidades, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

Mantenimiento de personas. Proceso empleado para la creación de condiciones ambientales, psicológicas, incluyendo la salud, higiene y seguridad.

Compensación. Hace referencia a procesos utilizados para motivar e incentivar a los trabajadores, encaminándose a satisfacer sus necesidades enfocándose en la competitividad.

## **Funciones del administrador en la Gestión del Talento Humano**

Se mencionan los siguientes:

Orientación e integración de personal idóneo para el desempeño de determinada función.

Administración integrando cargos y salarios. Incentivos salariales y beneficios sociales, evaluación del desempeño de los empleados a través de diferentes instrumentos de evaluación.

Comunicación con los empleados. Estableciendo el dialogo, fomentando el liderazgo, trabajo en equipo, aportando en la integración.

Desarrollo organizacional. Fortalece el cumplimiento de funciones; conllevando a la satisfacción y cultura aportando en el desempeño, disminuyendo el ausentismo y la rotación de persona.

Higiene y seguridad.- Fomenta la calidad de vida en el ámbito laboral, favoreciendo en la organización, planificación, control y ejecución de actividades.

Relaciones con empleados. Estimula la afectividad, las relaciones interpersonales, generando un ambiente adecuado para el trabajo empresarial, conllevando al cumplimiento de metas y objetivos empresariales, favoreciendo en el ambiente, en el cumplimiento de proyectos

## **Importancia de la Gestión de Talento Humano**

Chiavenao 2004, el papel estratégico global, fomentando el respeto, responsabilidad y cumplimiento de principios que fomentan la comunicación y aportan a la imagen institucional.

Desarrollo de políticas para mejorar las relaciones humanas, elaborando programas que promuevan la recolección y análisis de datos, recordando futuras acciones profesionales y laborales.

Eleva patrones conductuales, profesionales, personales, laborales, para cumplir metas, incentivando el crecimiento en el campo profesional, laboral.

Transmite el sentido de confianza en la conducta alcanzando objetivos mediante medios coherentes.

Capacitación continua que aporta en el desarrollo intelectual, favoreciendo en la transición de actitudes, conocimientos, incrementando las fortalezas, disminuyendo las debilidades, aportando en la Gestión de Talento Humano.

### **Objetivos de Gestión de Talento Humano**

Los objetivos fomentan la gestión de personas contribuyendo a la eficacia organizacional.

- Apoyar a la organización en el cumplimiento de metas, objetivos, para alcanzar la misión empresarial.
- Proporcionar competitividad a la organización, fortaleciendo el empleo de habilidades y la capacidad laboral, contribuyendo en la productividad, alcanzando la competitividad.
- Promover el incremento de la autorrealización y satisfacción de los trabajadores en el trabajo, enfatizando en las necesidades de la empresa; favoreciendo en la identidad personal.
- Mantener la calidad de vida en el trabajo, incrementando la libertad y autonomía para el fortalecimiento de la toma de decisiones.

En los tiempos actuales. Las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica. Todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios.

Las personas son consideradas como proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades, aptitudes, y sobre todo de inteligencia, para tomar decisiones acertadas y conseguir objetivos y metas trazadas, en efecto las personas consecuencia las personas forman el capital intelectual de la organización.

### **Aspectos Fundamentales: Gestión del Talento Humano**

Según, Arismendi 2012, la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

Son seres humanos: los individuos que están dotados de inteligencia y personalidad, pues poseen habilidades, conocimientos, aptitudes, y sobretodo capacidad para sobrelleva los recursos organizacionales.

Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Las personas son la fuente más importante de impulso y valentía que fortalecen la organización y proporcionan una adecuada productividad.

Socios de la organización: Invierten en la organización compromiso, arranque, motivación, esfuerzo, y sobretodo responsabilidad en las actividades y funciones, con la ilusión de recibir crecimiento profesional y personal, y un salario acorde a su inversión.

### **2.5. Hipótesis**

Los riesgos psicosociales inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa “Prosergraf” ciudad de Quito provincia de Pichincha.



## **2.6. Señalamiento de Variables**

### **2.6.1. Variable Independiente**

Riesgos Psicosociales

### **2.6.2. Variable Dependiente**

Rendimiento Laboral

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. Enfoque**

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

#### **3.1.1. Enfoque Cualitativo**

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

#### **3.1.2. Enfoque Cuantitativo**

Porque los datos obtenidos se someterán a análisis estadísticos aportando en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema Los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

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

#### **3.2.1. Modalidad de Campo**

La investigación se realizó en el sitio donde se produce el fenómeno en la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha, para tomar contacto directo con la realidad, de las diferentes falencias que presentan los trabajadores asimiento formas de la exploración y la observación apoyándose en

documentos para la planeación del trabajo y la interpretación de la información recolectada por otros medios.

### **3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental**

Para reforzar los resultados del análisis con el marco teórico, se obtuvieron datos de libros, folletos, revistas, e internet que constituyeron documentos de información primaria.

### **3.3. Tipos o niveles de Investigación**

#### **3.3.1. Nivel Exploratorio**

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

#### **3.3.2. Nivel Descriptivo**

Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos así como para describir los diferentes resultados en sus respectivos análisis e interpretaciones, basadas en el marco teórico describiendo las causas y efectos del problema de investigación denominado: Los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

#### **3.3.3. Nivel Explicativo**

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

laboral, aportando en el trabajo en equipo, promoviendo la integración, favoreciendo en el ambiente laboral

### 3.4. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por la personas que desempeñan su actividades laborales en la Empresa Prosergraf, que ayudará a identificar la incidencia que tiene los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral.

#### **Población**

El tamaño de la muestra: 6 Personas Administrativa 31 del Personal Operativo.

**Tabla No 1.** Población

<b>Objeto de Estudio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Personal Administrativo</b>	6	16%
<b>Personal Operativo</b>	31	83%
<b>Totales</b>	37	100%

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### 3.5. Operacionalización de las variables

#### 3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales

DEFINICION	CATEORIA	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Presentes en el ámbito laboral, afectan a la salud física, mental, social del trabajador, dificultando la organización del trabajo, afectando en las relaciones interpersonales, perjudicando en el ambiente laboral.	Salud	Mental	¿Considera usted que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas afectan en la salud mental, física y social del trabajador?	Técnicas Encuesta Instrumentos Cuestionario Estructurado
		Estrés	¿Considera que la sobrecarga de trabajo provoca estrés generando tensión, ansiedad pérdida del sentido del humor?	
	Organización del trabajo	Participación	¿En la empresa el trabajador participa en la toma de decisiones adoptando una actitud abierta, responsable, comprometiéndose al alcance de los objetivos planteados?	
		Desarrollo de habilidades	¿Considera usted que en la empresa se fortalece el trabajo activo y el desarrollo de habilidades fortaleciendo la autonomía, beneficiando en el cumplimiento de funciones?	
	Relaciones interpersonales	Conflictos	¿Considera usted que las inadecuadas relaciones interpersonales provocan aislamiento y conflictos interpersonales?	

**Cuadro No 1.** Operacionalización Variable Independiente

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### 3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

DEFINICION	CATEGORIA	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Conjunto de conductas y comportamientos que favorecen el cumplimiento de objetivos, contribuyendo en el éxito de la organización, fortaleciendo en el desempeño empresarial promoviendo la satisfacción laboral.	Conductas	Conducta asertiva	¿En la empresa el trabajador fortalece la conducta asertiva, demostrando libertad de expresión, comunicación directa, adecuada, abierta, manteniendo un comportamiento respetable, aceptando sus limitaciones?	Encuesta Y cuestionarios a los colaboradores de la empresa Prosergrafdel Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.
		Trabajo en equipo	¿Cree usted que los equipos de trabajo orientan su desempeño al cumplimiento de metas competitivas, contribuyendo en la estabilidad laboral, en el clima organizacional y en la productividad?	
	Objetivos	Compromiso	¿Considera usted que los objetivos empresariales a través de la coordinación, organización y control, favorecen en la participación, compromiso y motivación?	
		Productividad	¿En la empresa Prosergraf se establece objetivos y metas, fomentando sinergias, incentivando la creatividad, delegando funciones, apoyando en la eficiencia, eficacia y productividad?	
	Satisfacción laboral	Competencias	¿Las competencias laborales, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar resultados en relación con exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?	

**Cuadro No 2.** Operacionalización Variable Independiente  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información**

Se utilizó la técnica de la encuesta, con el instrumento el cuestionario, dirigido al personal administrativo y operativo de la Empresa Prosergraf del cantón Mejía de la Provincia de Pichincha, con preguntas cerradas, que facilitaron el registro de la información.

#### **3.6.1. Técnica. Encuesta**

*(Fernando, 1992, p.1) Investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.*

Es una técnica de recolección de información por la cual los informantes responden por escrito a preguntas entregadas por escrito, el instrumento es el cuestionario estructurado con una serie de preguntas impresas sobre hechos y aspectos que interesan investigar, se aplican a poblaciones grandes, el cuestionario sirve de enlace entre los objetos de la investigación y la realidad estudiada

#### **3.6.2. Instrumentos. Cuestionario**

El instrumento de mayor utilización es el cuestionario aplicado al personal administrativo y operativo de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha, elaborado mediante preguntas cerradas, con la finalidad de obtener información clara, oportuna e interesante, aplicada en el análisis e interpretación.

#### **3.6.3. Validez y confiabilidad**

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

### 3.7. Plan para la recolección de la información

¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
¿De qué persona u Objeto?	Los colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa Prosergraf.
¿Sobre qué aspectos?	Analizar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la Empresa Prosergraf del cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.  Determinar las causas que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha  Elaborar una alternativa de solución al problema de los riesgos psicosociales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.
¿Quién?	El Investigador
¿Cuándo?	Periodo Académico Octubre – Marzo 2016
¿Dónde?	Empresa Prosergraf.
¿Cuántas veces?	Una vez aplicada a expertos Una vez aplicada al personal administrativo y operativo de la empresa
¿Qué técnicas de recolección?	La encuesta estructurado por el Investigador
¿Con quién?	Guía del Cuestionario Estructurado
¿En qué situación?	En las oficinas y puestos de trabajo bajo condiciones de respeto, profesionalismo investigativo y absoluta reserva y confiabilidad.

**Cuadro No 3.** Plan De Recolección De Información  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela



### **3.7.1. Procesamiento de la información**

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

Tabulación o cuadros según variables

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### **3.7.2. Análisis e interpretación de resultados**

Estudio estadístico de datos para presentación de resultados

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

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

Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO IV

### 4.1. Análisis e interpretación de resultados de la de la encuesta aplicada a 6 personas del área administrativa.

**Pregunta N. 1:** ¿Considera usted que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas afectan la salud mental, física y social del trabajador?

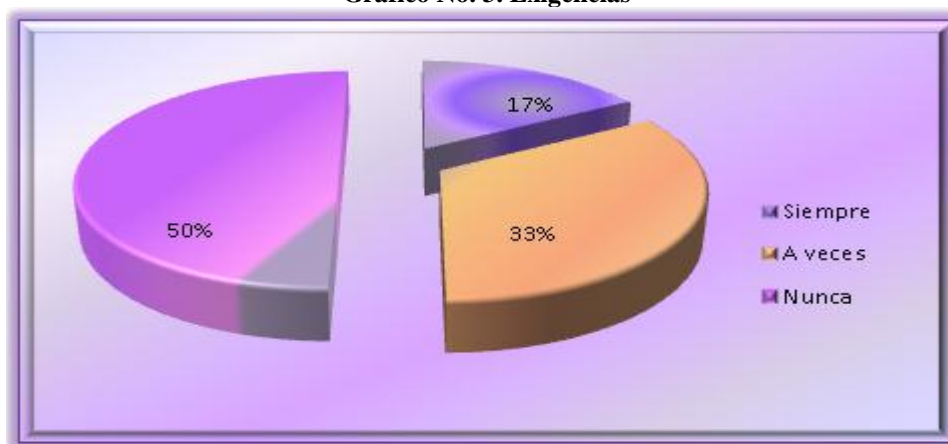
**Tabla No. 2. Exigencias**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	50%
A veces	2	33%
Nunca	3	17%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del Área Administrativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 3. Exigencias**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del Área Administrativa

**Elaborado por:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

#### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 17% manifiesta que siempre las exigencias emocionales y cognitivas afectan la salud mental, física y social del trabajador, mientras que el 33 % expone que a veces; y el 50% expresa que nunca.

#### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados considera que las exigencias físicas y cognitivas siempre afectan en las condiciones de trabajo, limitando la organización de tareas, dificultando el bienestar mental y físico; el otro porcentaje expone que a veces las

exigencias emocionales perjudican en la salud, en el diseño de tareas, y gestión de talento humano; un menor porcentaje manifiesta que nunca, fortaleciendo el desempeño laboral, las interacciones y el trabajo en equipo.

**Pregunta N. 2:** ¿Considera que la sobrecarga de trabajo provoca estrés generando tensión, ansiedad y pérdida del sentido del humor?

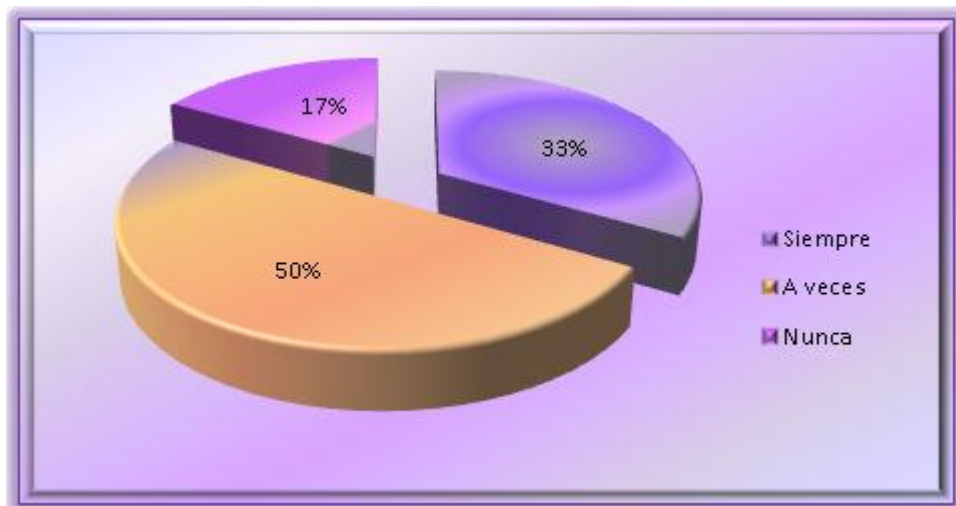
**Tabla No. 3. Estrés**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	2	33%
<b>A veces</b>	3	50%
<b>Nunca</b>	1	17%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

**Gráfico No. 4. Estrés**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 33% considera que la sobrecarga de trabajo siempre provoca estrés, tensión y ansiedad, mientras que el 50% expone que la sobrecarga de trabajo a veces genera pérdida del sentido del humor; y el 17% expone la sobrecarga de trabajo nunca le provoca estrés.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados expresa que la sobrecarga de trabajo siempre provoca estrés, tensión ocasionando agotamiento en el personal, inadecuado rendimiento; mientras que el otro porcentaje expone que la sobrecarga de trabajo a

veces provoca conflictos entre trabajadores e inseguridad; un menor porcentaje expone que nunca tiene estrés favoreciendo en el bienestar laboral.

**Pregunta N. 3:** ¿En la empresa el trabajador participa en la toma de decisiones adoptando una actitud abierta, responsable, comprometiéndose al alcance de los objetivos planteados?

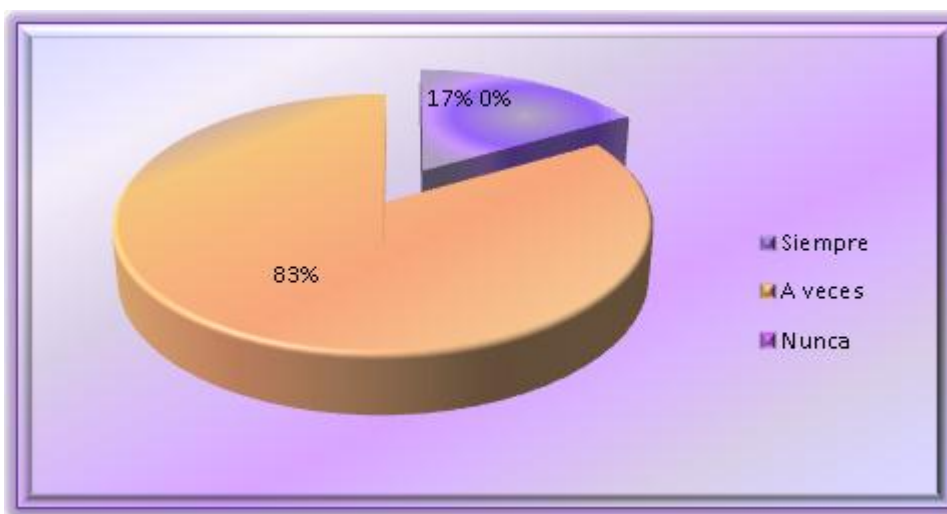
**Tabla No. 4. Participación**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	17%
A veces	5	83%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

**Gráfico No. 5. Participación**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 17% manifiesta que en la empresa el trabajador siempre participa en la toma de decisiones adoptando una actitud abierta y responsable; mientras que el 83% dice que a veces el alcance de objetivos planteados.

### **Interpretación**

La mayoría de encuestados considera que en la empresa los trabajadores a veces participan en la toma de decisiones, disminuyendo el liderazgo y la satisfacción

laboral, mientras que un menor porcentaje expone que siempre participan en la toma de decisiones, promoviendo la interacción de los trabajadores.

**Pregunta N. 4.** ¿Considera usted que en la empresa se fomenta el trabajo activo y desarrollo de habilidades fortaleciendo la autonomía, beneficiando en el cumplimiento de funciones?

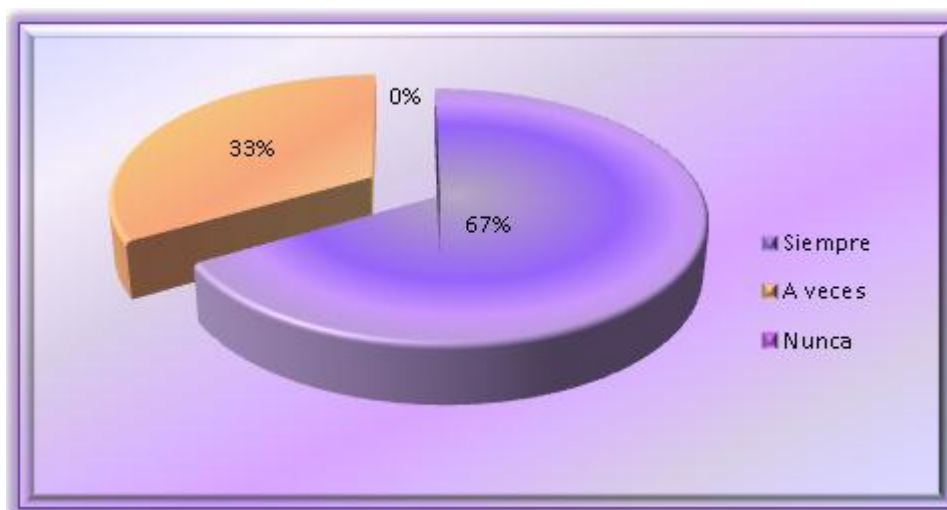
**Tabla No. 5. Habilidades**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	67%
A veces	2	33%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

**Gráfico No. 6. Habilidades**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativos

**Elaborado por:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 63% manifiesta que en la empresa siempre se fomenta el trabajo activo y el desarrollo de habilidades de los trabajadores; mientras que el 33% dice que a veces se fortalece la autonomía beneficiando en el desarrollo de habilidades y conocimientos.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados considera que en la empresa siempre se fomenta el trabajo activo y el desarrollo de habilidades; favoreciendo la calidad de vida en el trabajo; mientras que un menor porcentaje manifiesta que a veces se desarrolla

habilidades, capacidades y conocimientos de cada individuo promoviendo el bienestar laboral.

**Pregunta N. 5:** ¿Considera usted que las inadecuadas relaciones interpersonales provocan aislamiento y conflictos interpersonales?

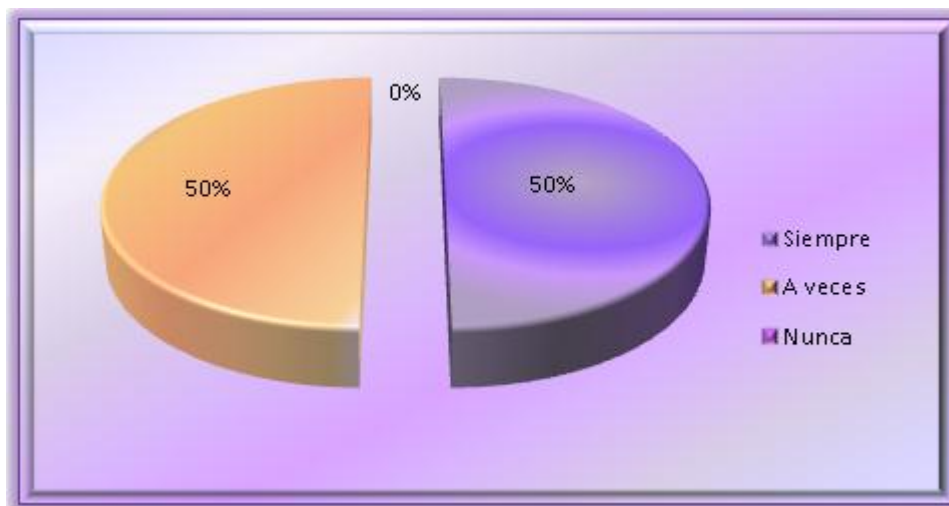
**Tabla No. 6. Relaciones interpersonales**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	50%
A veces	3	50%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

**Gráfico No. 7. Relaciones interpersonales**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 50% manifiesta que siempre las inadecuadas relaciones interpersonales provocan aislamiento y conflictos interpersonales; mientras que el 50% expone que a veces.

### **Interpretación**

Un porcentaje de encuestados considera que en la organización las inadecuadas relaciones interpersonales siempre provocan inadaptación e inseguridad en los trabajadores perjudicando la estabilidad laboral; mientras que el otro porcentaje

menciona que a veces las inadecuadas relaciones interpersonales provocan la falta de armonía en los trabajadores.

**Pregunta N. 6:** ¿En la empresa el trabajador fortalece la conducta asertiva, demostrando libertad de expresión, manteniendo un comportamiento respetable, aceptando sus limitaciones?

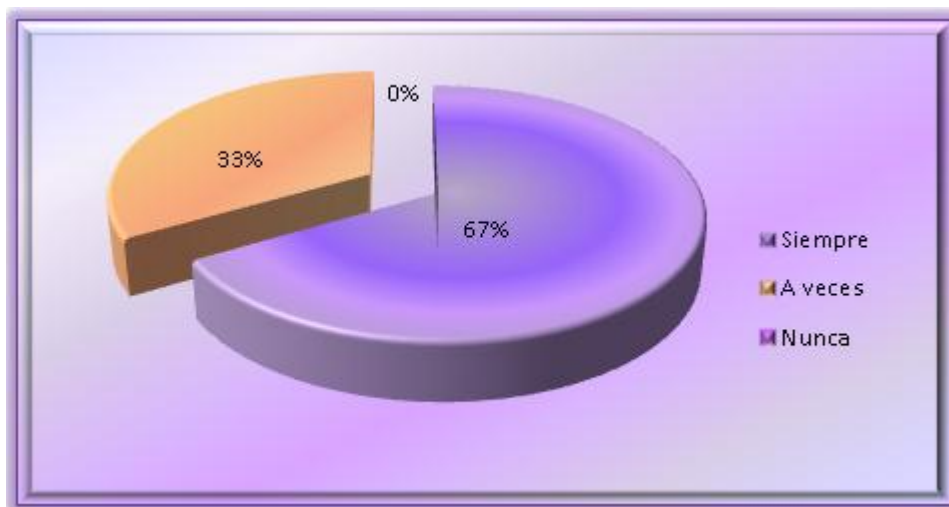
**Tabla No.7.** Conducta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	67%
A veces	2	33%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 8.** Conducta



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 67% manifiesta que en la empresa el trabajador siempre demuestra libertad de expresión, comunicación directa, adecuada y el 33% expone que a veces.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados considera que en la empresa siempre se fomenta la libertad de expresión y una comunicación adecuada y eficaz, promoviendo la

equidad y el cumplimiento de expectativas; mientras que un menor porcentaje manifiesta que a veces el personal demuestra libertad de expresión.

**Pregunta N. 7:** ¿Cree usted que los equipos de trabajo orientan el desempeño al cumplimiento de metas competitivas, contribuyendo en la estabilidad laboral, en el clima organizacional y productividad?

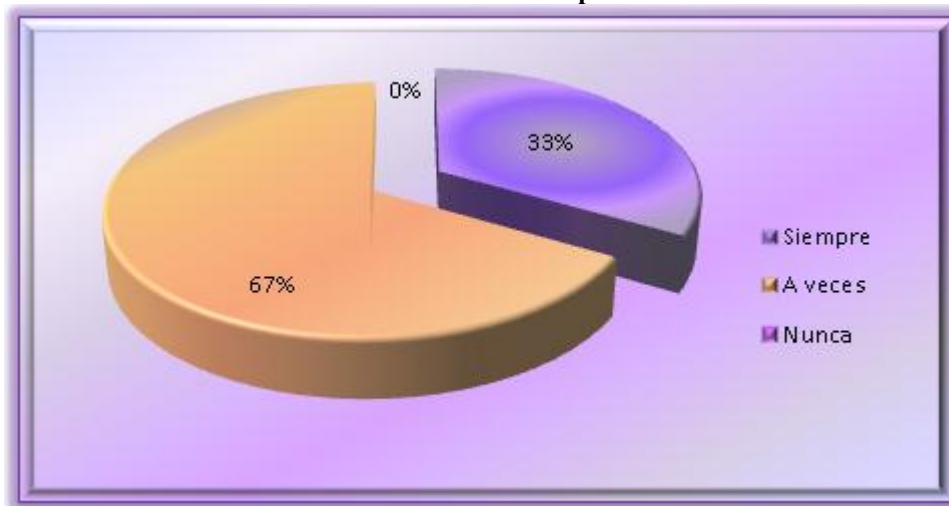
**Tabla No. 8. Desempeño**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	33%
A veces	4	67%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 9. Desempeño**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 33% manifiesta que siempre los equipos de trabajo se orientan al desempeño y al cumplimiento de metas competitivas, mientras que el 67% expone que a veces se contribuye en la estabilidad laboral, en el clima organizacional y la productividad de la empresa y en el crecimiento personal y profesional de los trabajadores.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados considera que en la empresa siempre las actividades están orientadas al cumplimiento de metas y objetivos, fomentando la satisfacción y estabilidad laboral; mientras que el otro porcentaje menciona que a



veces los equipos de trabajo alcanzan objetivos planteados, demostrando irresponsabilidad en el cumplimiento de funciones designadas.

**Pregunta N. 8:** ¿Considera usted que los objetivos empresariales a través de coordinación, organización y control, favorecen en la participación, compromiso y motivación?

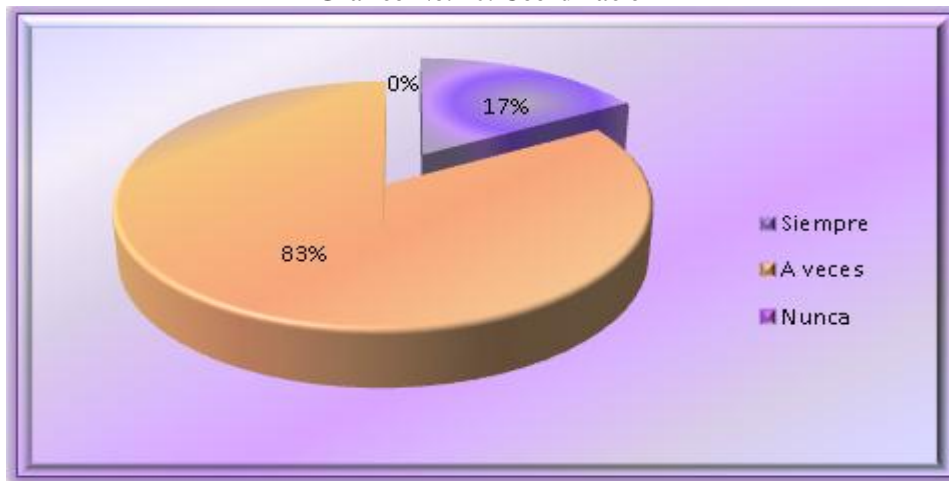
**Tabla No. 9. Coordinación**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	33%
A veces	5	67%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores el área Administrativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 10. Coordinación**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 33% manifiesta que siempre se alcanza los objetivos empresariales a través de la coordinación, organización y control; mientras que el 67% expone que a veces se fortalece la participación, comprensión y motivación.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados menciona que a veces los objetivos empresariales benefician en la participación y en la motivación de los trabajadores, enfocándose en la organización y la coordinación, influyendo positivamente en el desarrollo de habilidades de los trabajadores; mientras que el otro porcentaje

menciona que siempre tienen la oportunidad de participar y ser motivados para conseguir sus expectativas.

**Pregunta N. 9:** ¿En la empresa Prosergraf incentivan la creatividad, delegando funciones, apoyando la eficiencia, eficacia y productividad?

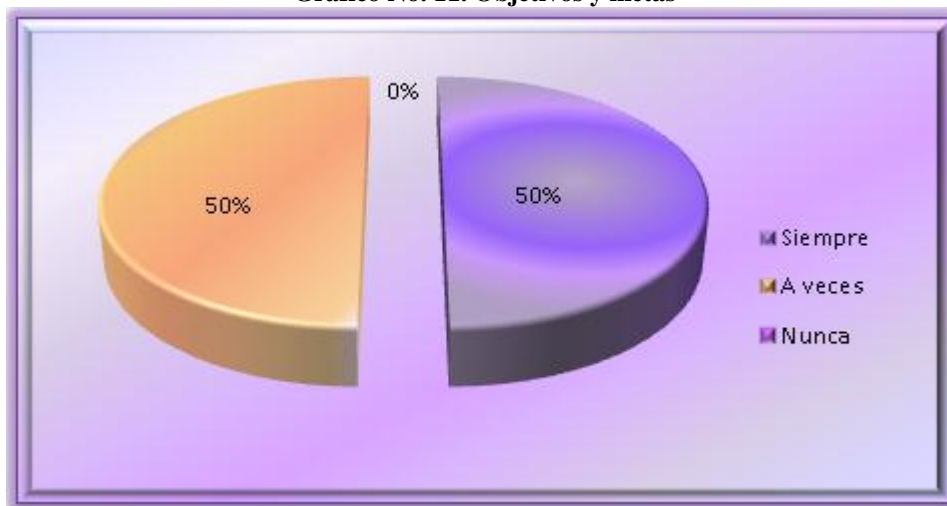
**Tabla No. 10. Objetivos y metas**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	50%
A veces	3	50%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativos

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 11. Objetivos y metas**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativos

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 50% manifiesta que en la empresa siempre se incentiva la creatividad mediante la delegación de funciones; mientras que el 50% expresa que a veces se alcanza la eficiencia, eficacia y productividad empresarial.

### **Interpretación**

Una parte de encuestados considera que en la organización siempre se incentiva la creatividad de los trabajadores motivando al desarrollo personal y profesional, aumentando la eficacia con la que realizan sus actividades; mientras que el otro

porcentaje menciona que a veces se delega funciones apoyando la productividad empresarial y el manejo del entorno laboral.

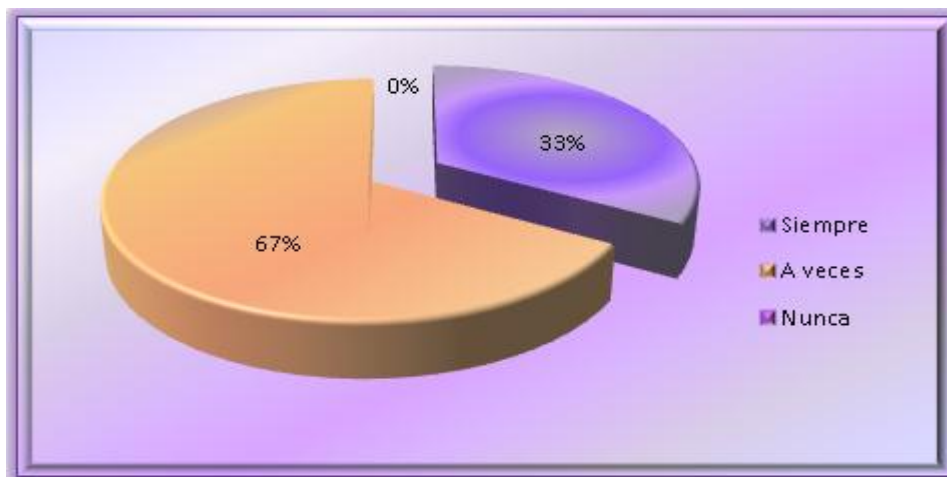
**Pregunta N. 10:** ¿Las competencias laborales, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar resultados en relación con exigencias técnicas, productivas y servicios de la empresa?

**Tabla No. 11. Competencias**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	33%
A veces	4	67%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No 12. Competencias**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativos  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 33% manifiesta que siempre las competencias laborales, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar resultados en relación con exigencias técnicas, productivas y servicios de la empresa, mientras que el 67% manifiesta que a veces.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados menciona que a veces en la organización se estimula el cumplimiento de los objetivos, fomentando la eficiencia en su entorno laboral; mientras que el otro porcentaje afirma que siempre se contribuye a

alcanzar resultados positivos y productivos que favorecen en la identidad personal.

**Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a 31 pertenecientes al Departamento Operativo**

**Pregunta N. 1:** ¿Usted realiza actividades con exigencias emocionales, cognitivas que afectan la salud mental, física y social?

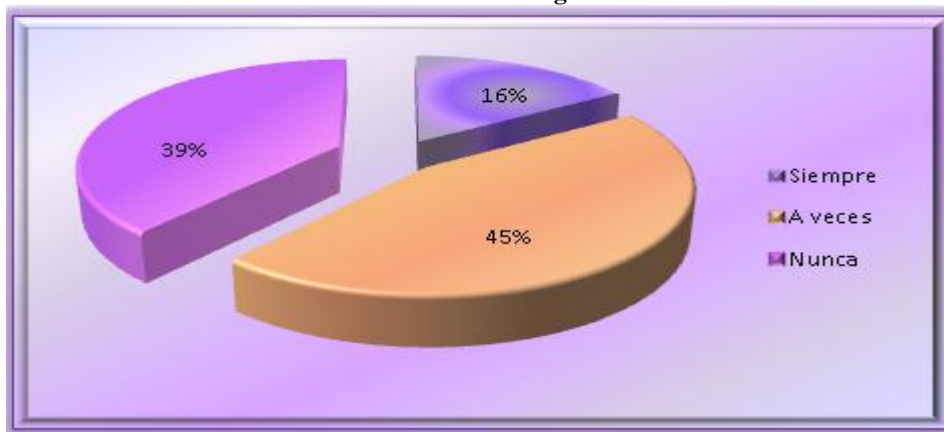
**Tabla No. 12. Exigencias**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	16%
A veces	14	45%
Nunca	12	39%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada trabajadores del área Operativo

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 13. Exigencias**



**Fuente:** Encuesta aplicada trabajadores del área Operativos

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 39% manifiesta que en la empresa se realiza actividades con exigencias emocionales y cognitivas que afectan la salud mental, física y social de los trabajadores; mientras que el 45 % expresa que a veces; y el 16% expone que a nunca.

**Interpretación**

La mayor parte de encuestados considera siempre se realiza actividades que afectan a la salud mental, física y social de los colaboradores, disminuyendo el desarrollo del capital humano; una minoría dice que las actividades que realizan diariamente en la jornada laboral requieren exigencia cognitiva y emocionales a veces afectan la integridad física y mental del personal, disminuyendo el confort,

el cumplimiento de labores; un menor porcentaje expone que nunca realiza actividades que afecte la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

**Pregunta N. 2:** ¿Considera que la sobrecarga de trabajo le provoca estrés generando tensión, ansiedad pérdida del sentido del humor?

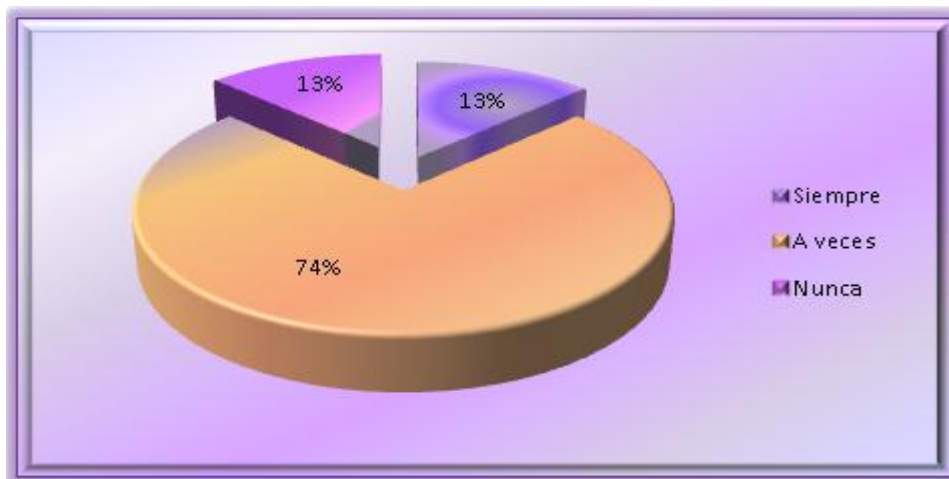
**Tabla No.13. Estrés**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	4	13%
<b>A veces</b>	23	74%
<b>Nunca</b>	4	13%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 14. Estrés**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativos

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 13% manifiesta que la sobrecarga de trabajo siempre les provoca estrés; mientras que el 74% expone que la sobrecarga de trabajo a veces genera tensión y ansiedad y el 13% expone que nunca.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados menciona que en la empresa siempre la sobrecarga de trabajo provoca estrés e inadaptación de los colaboradores en las actividades cotidianas, mientras que el otro porcentaje expone que a veces se fomenta la prevención de riesgos, promoviendo la participación en la salud laboral, fortaleciendo el entorno empresarial, apoyando en la producción; mientras

que un menor porcentaje manifiesta que nunca la sobrecarga de trabajo provoca insatisfacción laboral en los colaboradores de la organización.

**Pregunta N. 3:** ¿En la empresa el usted participa en la toma de decisiones adoptando una actitud responsable, comprometiéndose al alcance de los objetivos planteados?

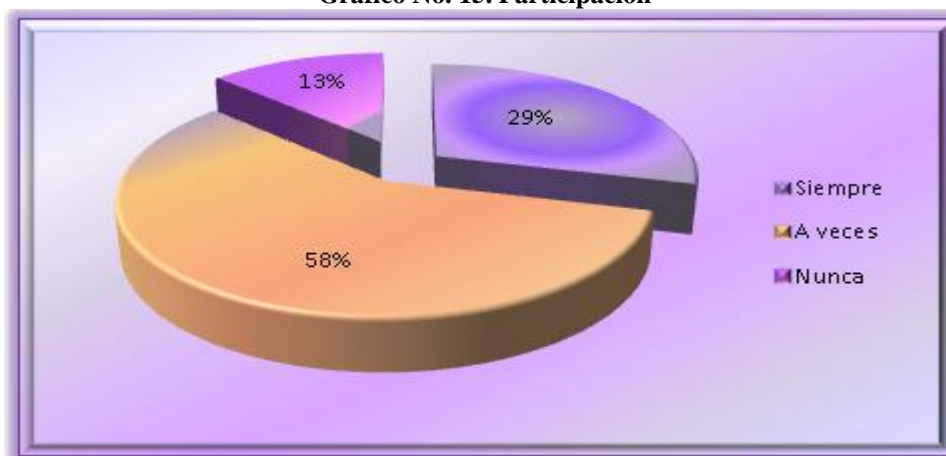
**Tabla No. 14. Participación**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	9	29%
<b>A veces</b>	18	58%
<b>Nunca</b>	4	13%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 15. Participación**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 29% manifiesta que siempre en la empresa los colaboradores participan en la toma de decisiones adoptando una actitud positiva; mientras que el 58% expresa que a veces se comprometen al alcance de los objetivos planteados por la empresa; y el 13% expone que nunca participan en la toma de las decisiones de la empresa.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados considera que siempre participan en la toma de decisiones demostrando confianza, fomentando la autonomía y la disciplina; el otro porcentaje menciona que a veces se comprometen en alcanzar los objetivos empresariales, encaminándose al éxito laboral y personal incrementando

fortalezas; mientras que un menor porcentaje menciona que nunca son partícipes de las decisiones que la empresa adopta y planifica.

**Pregunta N. 4.** ¿En la empresa se fomenta el trabajo activo y desarrollo de habilidades fortaleciendo la autonomía, beneficiando en el cumplimiento de funciones?

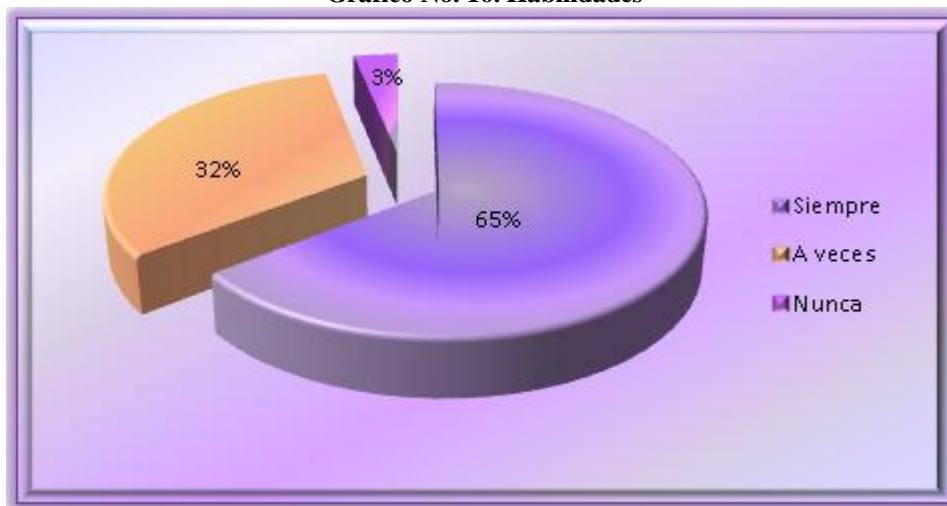
**Tabla No. 15. Habilidades**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	20	65%
<b>A veces</b>	10	32%
<b>Nunca</b>	1	3%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 16. Habilidades**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 65% manifiesta que en la empresa siempre se fomenta el trabajo activo; mientras que el 32% expresa que a veces se desarrollan habilidades que beneficien el cumplimiento de las funciones; y el 3% expone que en la empresa nunca se fortalece la autonomía.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados considera que siempre en la institución se fomenta el trabajo activo, desarrollando las habilidades, destrezas y aptitudes de los colaboradores; el otro porcentaje menciona que a veces en la institución se desarrolla, planifica actividades y procesos que beneficien positivamente a los

trabajadores y a la organización; un menor porcentaje manifiesta que nunca se fomenta el trabajo activo.

**Pregunta N. 5:** ¿Las inadecuadas relaciones interpersonales provocan en usted aislamiento y conflictos interpersonales?

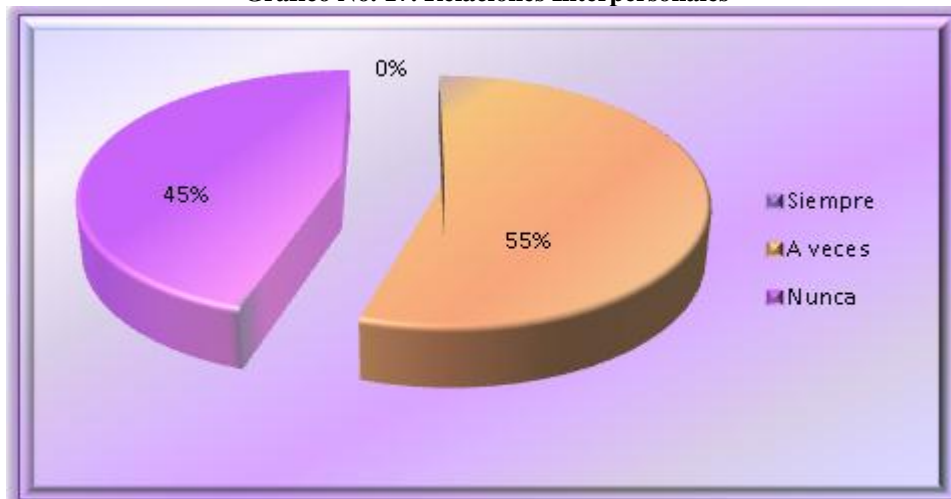
**Tabla No. 16. Relaciones Interpersonales**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	17	55%
Nunca	14	45%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 17. Relaciones Interpersonales**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 55% manifiesta que a veces las inadecuadas relaciones interpersonales provocan aislamiento y conflictos interpersonales; mientras que el 45% manifiesta que nunca.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados mencionan que a veces las malas relaciones interpersonales obstaculizan el desarrollo del capital humano, provocando conflictos interpersonales entre colaboradores; un menor porcentaje menciona que



nunca en la organización existe reclusión y conflictos por causa de las malas relaciones interpersonales y falta de comunicación.

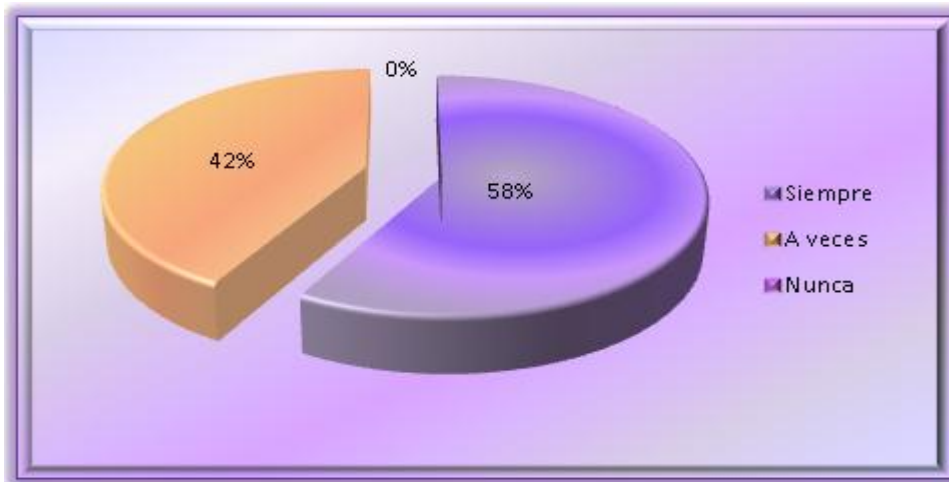
**Pregunta N. 6:** ¿En la empresa usted alcanza una conducta asertiva, demuestra libertad de expresión, comunicación directa, adecuada, abierta, mantiene un comportamiento respetable, aceptando sus limitaciones?

**Tabla No. 17. Conducta**

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

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 18. Conducta**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 58% manifiesta que en la empresa siempre se demuestra libertad de expresión; mientras que el 42% expone que a veces la comunicación es adecuada y abierta, mantenido un comportamiento respetable.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados mencionan que en la organización siempre los colaboradores proyectan sus ideas con libertad manteniendo un comportamiento adecuado y respetable; un menor porcentaje de empleados encuestados mencionan que a veces en la institución se mantiene una comunicación directa que consolide

los objetivos de la empresa, fortaleciendo el bienestar y el confort laboral de los empleados.

**Pregunta N. 7:** ¿Cree usted que los equipos de trabajo orientan su desempeño al cumplimiento de metas competitivas, contribuyendo en la estabilidad laboral, en el clima organizacional y en la productividad?

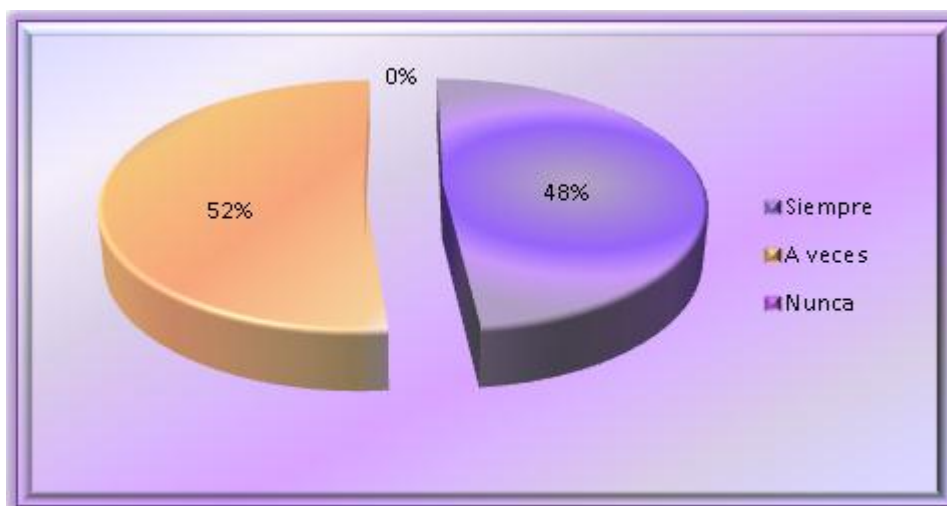
**Tabla No. 18. Desempeño**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	15	48%
<b>A veces</b>	16	52%
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico N0. 19. Desempeño**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativos

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de los trabajadores encuestados el 48% manifiesta que los equipos de trabajo siempre orientan su desempeño al cumplimiento de metas competitivas; mientras que el 52% expone que a veces se contribuyen en la estabilidad laboral, en el clima organizacional y en la productividad de la empresa.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados mencionan que a veces la organización contribuye en la estabilidad laboral de los trabajadores disminuyendo la productividad de la empresa; un menor porcentaje de encuestados menciona que la organización

siempre contribuye al desarrollo del capital humano, fortaleciendo el crecimiento personal y profesional en un adecuado clima organizacional.

**Pregunta N. 8:** ¿Considera usted que los objetivos empresariales a través de coordinación, organización y control, favorecen la participación, compromiso y motivación?

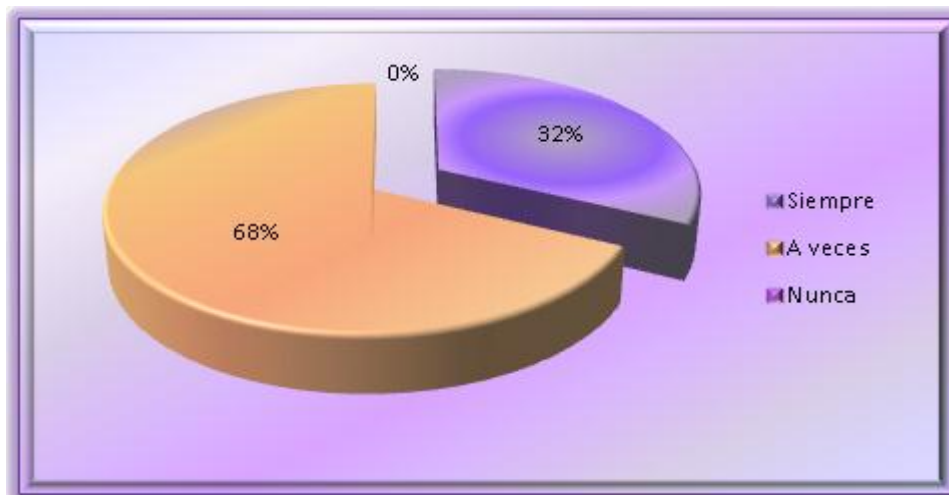
**Tabla No. 19. Coordinación**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	10	68%
<b>A veces</b>	21	32%
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 20. Coordinación**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 68% manifiesta que siempre los objetivos empresariales favorecen la participación, el compromiso y la motivación de los trabajadores, fomentando la organización y la coordinación; mientras que el 32% dice que a veces.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados menciona que siempre los objetivos establecidos por la organización favorecen la motivación, el compromiso y las expectativas de los colaboradores; un menor porcentaje menciona que a veces los objetivos

empresariales fomentan la participación y el compromiso de los trabajadores en la organización.

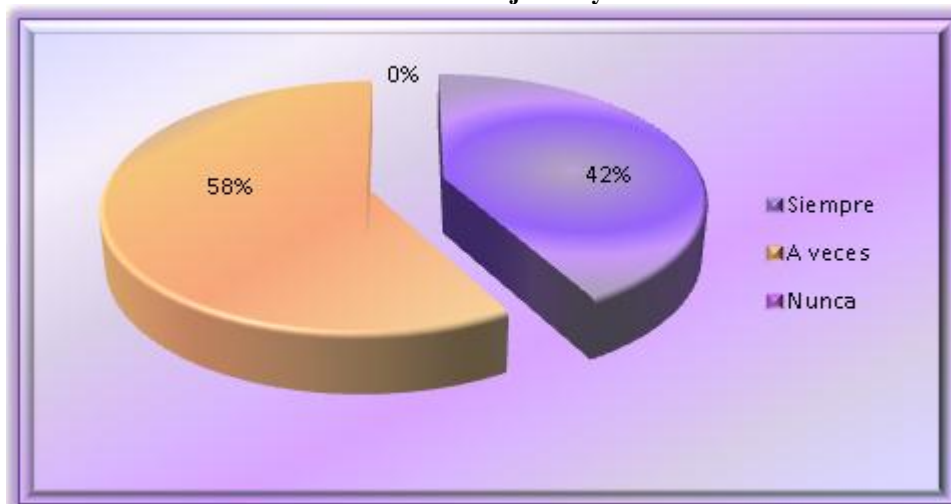
**Pregunta N. 9:** ¿En la empresa Prosergraf se establece objetivos y metas, fomentando sinergias, incentivando la creatividad, delegando funciones, apoyando la eficiencia, eficacia y productividad?

**Tabla No. 20. Objetivos y metas**

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

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 21. Objetivos y metas**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 42% manifiesta que en la empresa siempre se establece objetivos y metas; mientras que el 58% expone que a veces se fomenta sinergias, incentivando la creatividad, delegando funciones, apoyando la eficiencia, eficacia y productividad de la empresa.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados mencionan que a veces se fomenta el trabajo y la participación en conjunto de los colaboradores, promoviendo el desarrollo de habilidades y de su creatividad; el otro porcentaje menciona que siempre

desarrollan actividades con el apoyo de los demás miembros de la organización, fomentando la eficiencia, la eficacia y delegando funciones.

**Pregunta N. 10:** ¿Las competencias laborales, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar resultados en relación con exigencias técnicas, productivas y servicios de la empresa?

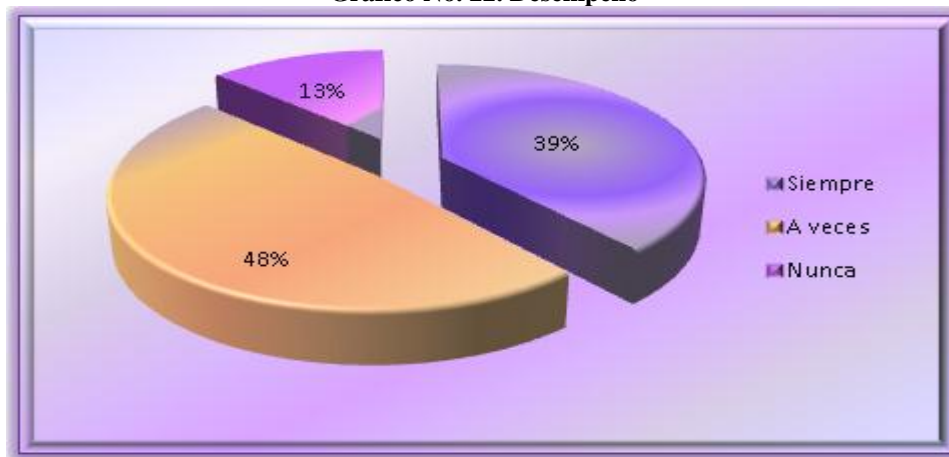
**Tabla No. 21. Desempeño**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	12	39%
<b>A veces</b>	15	48%
<b>Nunca</b>	4	13%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativa

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

**Gráfico No. 22. Desempeño**



**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores del área Operativos

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### **Análisis**

Del total de trabajadores encuestados el 39% manifiesta que siempre las competencias laborales, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar resultados; mientras que el 48% expone que a veces se alcanza resultados productivos en la empresa; y el 13% expresa que nunca.

### **Interpretación**

La mayor parte de encuestados mencionan que siempre la participación y el desarrollo de sus habilidades y competencias favorecen la productividad de la organización; el otro porcentaje manifiesta que a veces las competencias laborales y motivacionales contribuyen a alcanzar resultados positivos para la organización;

un menor porcentaje menciona que la organización nunca estimula el cumplimiento de funciones con calidez, estimulando a la productividad.

#### **4.1. Verificación de la Hipótesis**

#### **4.2. Modelo Lógico**

##### **Hipótesis nula:**

H<sub>0</sub>: Los riesgos psicosociales no inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa “Prosergraf” del cantón Mejía provincia de Pichincha.

##### **Hipótesis alternativa:**

H<sub>1</sub>: Los riesgos psicosociales inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa “Prosergraf” del cantón Mejía provincia de Pichincha.

#### **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

#### Grados de libertad

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

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

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

$$Gl = 6$$

$$Gl = 12.59$$

Para un nivel de significación de 0.05 y 6 grados de libertad; se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor de  $\chi^2$  teórico es mayor o igual al valor de  $\chi^2$  calculado ( $X_t^2 \geq X_c^2$ ); se la rechazará la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptará la hipótesis alterna ( $H_1$ ) si el valor del  $\chi^2$  calculado es mayor al valor del  $\chi^2$  teórico ( $X_c^2 > X_t^2$ ).

**Cuadro No. 4. Distribución Chi Cuadrado  $X_c^2$**

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

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

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

## Recolección de datos y cálculos estadísticos

Tabla No. 22. Frecuencias Observadas

INTERROGANTES	CATEGORÍAS			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
<b>Pregunta N. 1:</b> ¿Considera usted que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas afectan la salud mental, física y social del trabajador?	1	2	3	6
<b>Pregunta 2:</b> ¿Considera que la sobrecarga de trabajo provoca estrés generando tensión, ansiedad y pérdida del sentido del humor?	2	3	1	6
<b>Pregunta 5:</b> ¿Considera usted que las inadecuadas relaciones interpersonales provocan aislamiento y conflictos interpersonales?	0	17	14	31
<b>Pregunta 10:</b> ¿Las competencias laborales, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar resultados en relación con exigencias técnicas, productivas y servicios de la empresa?	12	15	4	31
<b>TOTALES</b>	15	37	22	74

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela



**Tabla No. 23. Frecuencias Esperadas**

INTERROGANTES	CATEGORÍAS			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
<b>Pregunta 1:</b> ¿Considera usted que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas afectan la salud mental, física y social del trabajador?	1,22	3,00	1,78	6,00
<b>Pregunta 2:</b> ¿Considera que la sobrecarga de trabajo provoca estrés generando tensión, ansiedad y pérdida del sentido del humor?	1,22	3,00	1,78	6,00
<b>Pregunta 5:</b> ¿Considera usted que las inadecuadas relaciones interpersonales provocan aislamiento y conflictos interpersonales?	6,28	15,50	9,22	31,00
<b>Pregunta 1:</b> ¿Considera usted que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas afectan la salud mental, física y social del trabajador?	6,28	15,50	9,22	31,00
<b>TOTALES</b>	15,00	37,00	22	74,00

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

Cálculo de  $X^2_c$

FO	FE	(Fo - Fe)	(O - E) <sup>2</sup>	(FO - FE/FE) <sup>2</sup>
1	1,22	-0,22	0,05	0,04
2	1,22	0,78	0,61	0,51
0	6,28	-6,28	39,49	6,28
12	6,28	5,72	32,68	5,20
2	3,00	-1,00	1,00	0,33
3	3,00	0,00	0,00	0,00
17	15,50	1,50	2,25	0,15
15	15,50	-0,50	0,25	0,02
3	1,78	1,22	1,48	0,83
1	1,78	-0,78	0,61	0,34
14	9,22	4,78	22,88	2,48
4	9,22	-5,22	27,21	2,95
<b>74</b>	<b>74,00</b>	<b>0,00</b>	<b>128,51</b>	<b>X<sup>2</sup><sub>c</sub> 19,13</b>

**Cuadro No. 24. Cálculo de  $X^2_c$**

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

Tenemos, el valor tabulado de  $X^2$  con 12,59 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 19,13 (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: 12,59

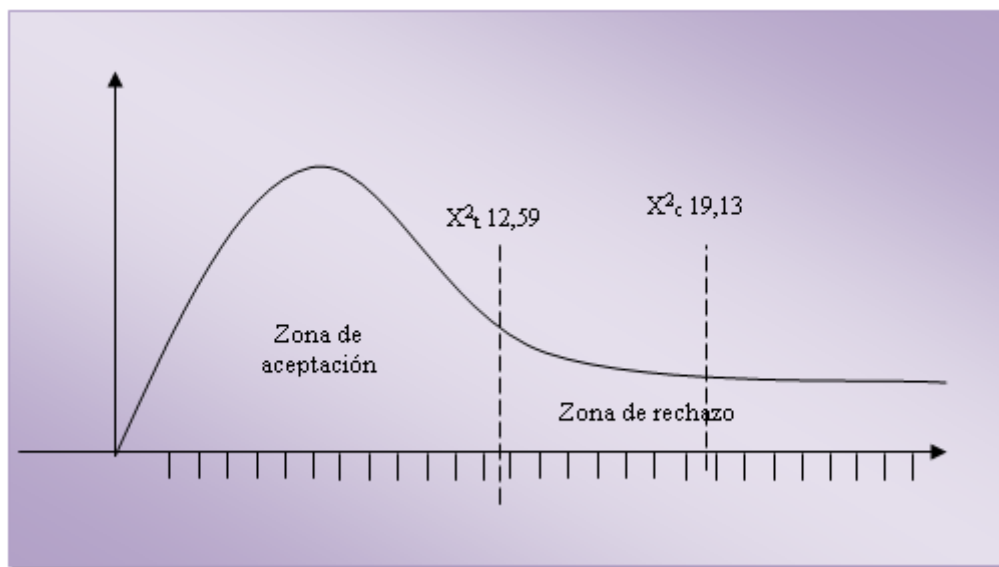
Valor de la tabla: 19,13

**Es decir:**

Chi cuadrado real 12,59

Chi-cuadrado teórico 19,13

### Zona de rechazo de la hipótesis nula



**Gráfico No: 23.** Zona de aceptación de la Hipótesis  
**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### Decisión Estadística

Con seis grados de libertad y un nivel de significación de  $\alpha = 0,05$ ; teniendo un valor de  $Ch^2$  calculado de 19,13; que es mayor al  $Ch^2$  tabular 12,59 y de conformidad a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: Los riesgos psicosociales inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa "Prosergraf" ciudad de Quito provincia de Pichincha.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

- Se establece en relación a las encuestas que los riesgos psicosociales limitan las relaciones interpersonales, generando aislamiento, conflictos internos, incidiendo en el rendimiento laboral, desfavoreciendo en la seguridad, estabilidad, cumplimiento de expectativas, afectando en el clima laboral, en la productividad, en la toma de decisiones, desfavoreciendo en las competencias del trabajador, perjudicando en la salud ocupacional.
- Se determina en relación a las encuestas que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas, perjudican en la salud mental, física y social del trabajador; la sobrecarga de trabajo genera estrés, tensión, ansiedad, dificultando el cumplimiento de funciones, repercutiendo en el rendimiento laboral afectando en las relaciones interpersonales.
- Se concluye en relación a las encuestas que el inadecuado rendimiento laboral en la empresa Prosergraf, perjudica en el liderazgo, en la satisfacción laboral, condicionando los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, limitando en la productividad, dificultando la gestión de talento humano. Condicionando la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral
- En la empresa es inexistente la elaboración de informes, que favorezcan en la prevención de riesgos psicosociales; perjudicando en el rendimiento

laboral, desfavoreciendo en el cumplimiento de objetivos, metas y proyectos personales, profesionales y empresariales.

- Finalmente se concluye que el tema es amplio de estudiar por lo que se revisará bibliografía existente para un aporte científico del tema investigado.

## **5.2. Recomendaciones**

- Fortalecer el conocimiento de los riesgos psicosociales que afectan en el rendimiento laboral, favoreciendo en la productividad, en la salud en la claridad de funciones, en la toma de decisiones, promoviendo una gestión eficiente de los cambios organizativos, estimulando la seguridad, la comunicación eficaz fomentando el rendimiento; el desarrollo personal y profesional.
- Aplicar actividades que fortalezcan el rendimiento laboral en un entorno psicosocial favorable alcanzando el bienestar mental y físico del trabajador; disminuyendo el absentismo, favoreciendo los conocimientos, habilidades y experiencias suficientes para cumplir las funciones, objetivos; fomentando el reconocimiento, el trabajo, la participación en la toma de decisiones.
- Aplicar dinámicas que favorezcan en el rendimiento laboral contribuyendo en la prevención de riesgos, en la autoestima, satisfacción laboral, contribuyendo en la mejora de la productividad, aportando en la motivación y cumplimiento de funciones.
- Elaboración de un documento que aporte en la prevención de riesgos psicosociales y mejoramiento del rendimiento laboral, contribuyendo en la estabilidad emocional, alcanzando el bienestar físico y psicológico de los trabajadores disminuyendo problemas de estrés, tensión y ansiedad

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **Título**

Folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales fortaleciendo el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

#### **6.1. Datos informativos**

##### **Unidad ejecutora**

Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

##### **Beneficiarios**

##### **Beneficiarios directos**

Personal Administrativo  
Personal Operativo de la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

##### **Beneficiarios indirectos**

##### **6.1.2. Ubicación**

<b>País:</b>	Ecuador
<b>Región:</b>	Sierra
<b>Provincia:</b>	Pichincha
<b>Cantón:</b>	Mejía

**Parroquia:** Uyumbicho

### **6.1.3. Equipo técnico responsable**

**Tutora:** Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

**Investigadora:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

## **6.2. Antecedentes de la Propuesta**

En la empresa Prosergraf el incremento de riesgos psicosociales perjudica en el cumplimiento de funciones ocasionando agotamiento, inadecuado rendimiento, repercutiendo en el estrés, afectando en el bienestar social, condicionando la interacción entre los trabajadores generando inestabilidad emocional, laboral y personal.

La inexistente el desarrollo de la habilidad comunicativa afectando en la estabilidad laboral, en la productividad, en el crecimiento personal y profesional, sobresaliendo la irresponsabilidad en el cumplimiento de funciones, limitando la oportunidad de trabajar en equipo.

Es inexistente desarrollo y crecimiento profesional, existiendo desmotivación en el trabajador limitándose las competencias laborales, perjudicando en la eficiencia, condicionando la identidad institucional: provocando aislamiento y conflictos interpersonales.

En la empresa es inexistente la elaboración de un documento que disminuya los riesgos psicosociales y favorezca en el rendimiento laboral, disminuyendo la eficiencia, eficacia, condicionando la comunicación, atracción de ideas, toma de decisiones afectando en el rendimiento laboral.

### **6.3. Justificación**

La presente propuesta es de utilidad porque está orientada en el compromiso de lograr que cada colaborador como parte de la organización consiga conservar un rendimiento laboral proactivo cuando este haya aplicado estrategias para reducir el impacto de los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto a diario en su lugar o área de trabajo, apoyando a obtener resultados que favorecen al desarrollo organizacional, ya que al ofrecer un entorno de trabajo óptimo en el que se respalde y se respete al trabajador, estará motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible.

La propuesta es de impacto debido a que va a favorecer a la mejora del ambiente y las condiciones donde se desarrolla las habilidades y conocimientos y tareas, fomentando o incentivando a la realización del trabajo de una manera eficaz y eficiente y a su vez un trabajo en equipo que conlleva al logro de objetivos organizacionales.

Es factible debido a que la empresa considera que es importante y necesario contar con un folleto de técnicas para reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores, debido a que mediante a este folletos se podrá tomar alternativas para reducir los Riesgos Psicosociales en el trabajador.

La propuesta es novedosa debido a que la organización considera importante contar con un folleto informativo para reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales, debido a que mediante a este folleto se conseguirá tomar opciones o alternativas para contrarrestar los Riesgos Psicosociales en el trabajador.

La empresa Prosergraf obtendrá grandes beneficios al aplicar un folleto de técnicas para reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales, el mismo que favorecerá a todos los colaboradores, ya que cuenta con información general sobre



el tema para aplicar técnicas que ayuden a mantener un adecuado desempeño físico y emocional dentro y fuera de la organización.

## **6.4. Objetivos**

### **6.4.1. Objetivo General**

Elaborar un folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales fortaleciendo del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

### **6.4.2. Objetivos Específicos**

Planificar un folleto preventivo para reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales y fortalecer el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

Ejecutar los contenidos del folleto preventivo para reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales y fortalecer el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

Evaluar los logros alcanzados con la aplicación del folleto preventivo para reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales y fortalecer el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.

## **6.5. Análisis de factibilidad**

La elaboración del folleto preventivo para reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales y fortalecer el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha, es factible porque la

investigadora posee los recursos necesarios para la realización del mismo, aportado en el desempeño empresarial.

#### **6.5.1. Factibilidad Política**

Para el funcionamiento la empresa Prosergraf se basa en el código de trabajo, fomentando el respeto hacia la aplicación de normas y reglas establecidas en el reglamento interno, favoreciendo en los estándares de productividad y calidad, asumiendo responsabilidad en el desarrollo de la región y del país, buscando generar un valor agregado al desempeño económico, ambiental y social.

#### **6.5.2. Factibilidad técnica**

La elección de contenidos para elaborar el folleto informativo busca contribuir en la integración de lineamientos estratégicos que aportan en la prevención de riesgos psicosociales, promoviendo el trabajo en equipo para alcanzar objetivos propuestos.

#### **6.5.3. Factibilidad Tecnológica**

El aspecto tecnológico actualmente es trascendental para el mejoramiento de la productividad, aportando en la comunicación, en el dialogo, contribuyendo en la solución de problemas.

#### **6.5.4. Factibilidad Organizacional**

En la empresa Prosergraf del cantón Mejía de la Provincia de Pichincha es factible la ejecución de un folleto preventivo considerando su transcendencia en el fortalecimiento de la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, disminuyendo el estrés y el ausentismo laboral, favoreciendo en la toma de decisiones, en la resolución de conflictos internos como externos, conllevando al éxito empresarial.

### **6.5.5. Factibilidad de Equidad de género**

Las técnicas para reducir el impacto de los riesgos psicosociales, tienen relación con el ambiente en el que los trabajadores y trabajadoras realizan sus actividades, consiguiendo el mejoramiento de creatividad y la iniciativa, mediante la motivación alcanzando un adecuado rendimiento laboral.

### **6.5.6. Factibilidad Legal**

El folleto preventivo para reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales y fortalecer el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha, se fundamenta en el Código de trabajo.

*Art. 47.-De la jornada máxima.*

*La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.*

*El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.*

## **6.6. Fundamentación Científica**

En la fundamentación científica se toma como base las técnicas para reducir el impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Prosergraf.

### **Trabajo en equipo y prevención de riesgos psicosociales**

*El trabajo en equipo favorece en la toma de decisiones aportando en el proceso de identificar y resolver problemas, mediante disposiciones estructuradas que favorecen el cumplimiento de objetivos, motivando en la satisfacción, aportando en el liderazgo, autonomía, en la confianza y en la estabilidad laboral. Davis (2014) p. 51*

El trabajo en equipo acompaña en el proceso de liderazgo teniendo como aspiración apoyar en el cumplimiento de la misión y la visión empresarial,

fortaleciendo niveles de experiencia, orientando el crecimiento continuo, incrementando la eficacia organizacional; consolidando la imagen de la organización, mejorando la calidad de vida laboral.

La importancia del trabajo en equipo sobresale en la integración, organización de Recursos Humanos, teniendo como finalidad crear, mantener y desarrollar habilidades motivacionales para alcanzar los objetivos en la organización, cumpliendo con la misión y visión empresarial, fortaleciendo la productividad.

El trabajo en equipo es trascendental al fortalecer la integración, retención, desarrollo y crecimiento personal, profesional y empresarial; disminuyendo la rotación de personal, conflictos laborales, insuficiente designación de actividades y sobrecarga de trabajo.

Es trascendental para mejorar las condiciones organizacionales, perfeccionando la eficacia y la eficiencia; consolidando responsabilidades y condiciones de trabajo. Al fortalecer la responsabilidad en el trabajo en equipo se disminuye el ausentismo laboral, limitando las inadecuadas relaciones interpersonales, disminuyendo la rotación de personal.

### **Aspectos significativos**

La integración del capital humano es clave fundamental para el proceso administrativo, integrando la organización, planeación, control, evaluación, disminuyendo la inadecuada designación de funciones.

La administración de capital humano implica desafíos para el profesional, creando nuevas e innovadoras oportunidades para la persona capaz de enfrentarlos con éxito; siendo el capital humano el encargado de la supervisión administrativa de tareas, incluyendo actividades delegadas, aportando en la planeación y programación del trabajo de la organización.

## **Compromiso con la prevención de riesgos psicosociales**

*La intervención psicosocial abarca tanto la evaluación de los riesgos psicosociales, como la implantación de las medidas preventivas derivadas de la evaluación, el seguimiento y valoración de los resultados obtenidos de la puesta en práctica de dichas medidas; considerando la prevención de factores de riesgo psicosocial como la aplicación de cuestionarios, la elaboración de un diagnóstico de situación y la recomendación de determinadas medidas. Cortez (2008) p. 56*

### **Importancia**

La importancia de los factores de riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores, cada vez se reconoce de forma más extensa, ya que su manifestación se ha hecho más intensa y habitual en las organizaciones, haciendo forzosa su identificación y control con el fin de evadir problemas asociados con la salud y seguridad de los individuos.

Los factores psicosociales son situaciones organizacionales, son condiciones psicológicas del trabajo que en algunos casos pueden ser positivas y negativas, cuando estas condiciones son apropiadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las habilidades y de las competencias personales laborales, los niveles de productividad empresarial.

### **Aspectos significativos**

Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las circunstancias y a las condiciones que se encuentran presentes en una escenario laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar psicológica y fisiológicamente a los trabajadores, tanto a la salud, como al desempeño de su labor.

## **Productividad en el rendimiento laboral**

*La productividad es la generación de la riqueza y debe estar sustentada por la ética y la moral, para que haya beneficio social, impactando en el rendimiento y la productividad laboral personal; manifestándose la eficiencia al utilizar los recursos básicos, sin desperdiciar el tiempo, la energía y la materia. Jorge Herrera (2013) p. 48*

### **Importancia**

En el campo empresarial podríamos la productividad es el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos.

Para lograr una buena productividad empresarial es indispensable una buena gestión empresarial, la cual engloba un conjunto de procesos que se aplican en una empresa.

El objetivo de dicha gestión es mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, garantizando viabilidad de la empresa. Para poder lograrlo se debe conocer primero cual es el proceso más crítico y así poder ponerle remedio.

El nivel de la productividad del trabajo es un índice importantísimo, significa economizar trabajo vivo y trabajo social, reducir el tiempo socialmente necesario para producir la unidad de mercancía, rebajar su valor.

En cada empresa, se contribuye a realizar la productividad la organización científica del trabajo, utilizando en grado máximo las máquinas, equipos y mano de obra, fomentando a que la productividad del trabajo aumente y se distribuya según el trabajo realizado los bienes materiales y así fortalecer el principio del interés material personal de los trabajadores en los resultados de su labor

## **Aspectos significativos**

La productividad determina en gran medida el grado de competitividad de los productos y de la organización de un país, frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos y de forma continua, dado que intervienen en las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales, disminuyendo el rendimiento laboral

## **Competencias en el rendimiento laboral**

*Las competencias son características intactas de la persona, se ponen en manifiesto cuando se realiza una tarea o se ejecuta un trabajo, tienen una relación causal con el rendimiento laboral, fomentando el éxito, apoyando en las relaciones interpersonales, disminuyendo el ausentismo, fortaleciendo el trabajo en equipo, la integración y el cumplimiento de funciones. Preciado (2006) p. 32*

Las competencias engloban no solo las capacidades para realizar actividades, toma de decisiones, facultad de análisis y transmisión de información, necesarios para el desempeño laboral.

## **Aspectos significativos**

Las competencias permiten modificar los subsistemas de la gestión de recursos fomentando una adecuada y eficaz selección, evaluación, ascenso y certificación de la organización y de sus colaboradores.

Las competencias son van a ser alcanzadas en la vida laboral que transcurre día a día, son una herramienta indispensable para las negociaciones y el dialogo en las organizaciones, de manera que orientan a los individuos a que alcancen una formación adecuada para de esta manera crezca a nivel profesional y personal.

## **Conducta asertiva en el rendimiento laboral**

*La conducta asertiva implica el conocimiento de lo que siente y quiere la persona, proponiendo condiciones de honestidad, transparencia en la comunicación de sentimientos, opiniones y emociones, permitiendo que las personas fortalezcan un rendimiento eficaz, ejerciendo su capacidad de decisión. Guell (2006) p. 63*

La asertividad se maneja a través de la autoestima alta y el uso de la razón, ser asertivo es ser consciente de sí mismo, de su realidad, sentimiento y conducta, significa exigir lo que se necesita, lo que le gusta o no, opinar lo que se siente, cuando es necesario, teniendo como finalidad fortalecer la eficiencia, eficacia, productividad, mejorando las condiciones de la empresa y las condiciones de vida laboral.

Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad de la asertividad de las actividades.

### **Aspectos significativos**

La asertividad se desarrolla a través de nuestra experiencia diaria, de nuestra interacción con las demás personas en distintos lugares, y está atada tanto a nuestra personalidad como a nuestro carácter y comportamiento, considerándose a la asertividad, como algo que progresa en función de la evolución de nuestros conocimientos y habilidades, fortaleciendo la autoestima y la confianza.

La conducta asertiva nos ayuda a gozar de la capacidad de negociar de forma correcta y adecuada con los que nos rodean, considerando lo que deseamos transmitir de forma amable y respetuosa sin necesidad de ser temeroso o agresivo a la hora de hablar y expresar nuestras ideas

La confianza y la autoestima son los factores predominantes en la asertividad, demostrando nuestros derechos a través de la conducta asertiva, fomentando la



confianza en nuestras propias creencias, habilidades, conocimientos y metas; fortaleciendo el respeto a nosotros mismo

## **6.7. Fundamentación Técnica**

La fundamentación técnica del folleto informativo toma como base las características, importancia, y estructura.

### **Folleto Preventivo**

Folleto mediante el que se explica el funcionamiento y las ventajas de un producto o servicio, suelen redactarse con el objetivo de informar a las personas a cerca de los servicios del producto.

Los folletos son principalmente utilizados para hacer publicidad de diversos servicios y productos que ofrece la empresa en este caso, dar a conocer sobre la prevención de riesgos psicosociales y así mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores.

### **Objetivo folleto preventivo**

Orientar a los trabajadores en la prevención de riesgos psicosociales.

### **Características folleto preventivo**

El lenguaje será llamativo para conectar bien con el lector.

Debe ser claro y preciso, con frases cortas.

Se suelen utilizar tecnicismos (palabras propias de la técnica).

Se suelen utilizar dibujos o esquemas para facilitar la comprensión del mensaje y hacerlo más atractivo.

### **Aspectos significativos del folleto preventivo**

Los folletos vienen en muchas formas y tamaños. Sencillamente, son una pieza de papel con tinta impresa sobre él. Por lo general, son utilizados para promocionar una compañía, producto o idea y pueden ser plegados, guillotizados, engrampados, o alguna de varias opciones de encuadernación. Normalmente, un folleto está hecho de sólo un par de hojas de papel.

Los productos impresos que contengan más hojas son llamados, usualmente, catálogos o revistas.

El peso del papel puede variar desde bastante liviano, hasta ser pesado como papel de tapa. Cuando el papel se hace más pesado, es necesario perforar el folleto para ayudar a que el papel no se agriete en los pliegues.

Dentro de la organización los folletos son de vital importancia ya que generan grandes beneficios que promueve el desarrollo organizacional.

Sirven como un sistema de archivos portátil y fácil de usar. Las respuestas a las preguntas se localizan con rapidez y facilidad sin necesidad de examinar innumerables hojas de archivo.

Proporciona al usuario un sistema de referencia estandarizada. Por lo cual cada uno de los interesados posee exactamente la misma información sin distorsión alguna.

Los folletos ahorran tiempo y aseguran respuestas exactas. Los empleados pueden consultar “el libro” en lugar de preguntar a alguien que pueda conocer o no la respuesta correcta.

Los folletos sirven como instrumentos de adiestramiento para nuevos empleados, ayudándose a conocer cómo identificar los Riesgos psicosociales, enfocándose en el mejoramiento del desempeño, en la integración, en el trabajo en equipo, en las relaciones interpersonales, teniendo como objetivo mejorar el desempeño para obtener mayor rentabilidad, perfeccionando al trabajador mediante la motivación e incentivos.

Tiene una influencia definitiva. Una política corporativa claramente especificada en un folleto oficial tiene más impacto que en un memorando informativo que ha sido archivado

### **Ventajas**

Mantiene un consistente plan de organización, favoreciendo en el cumplimiento de metas, actividades, objetivos, funciones empresariales.

Facilita el estudio de los problemas de la organización, apoyando en la solución de conflictos, en las relaciones interpersonales, en el trabajo integrador, encaminándose hacia el éxito organizacional.

Asegura que todos los interesados tengan una apropiada comprensión del plan general.

Regula la iniciación, aprobación y publicación de las modificaciones necesarias en la organización.

Recurre como guía eficaz para la elaboración, codificación y compensación del personal clave.

La información sobre conceptualización de Riesgos Psicosociales sirve como base para enfrentarlos.

Sirve como guía de inducción de personal para dar a conocer los posibles riesgos sicosociales a los cuales se enfrentara.

Para la confección efectiva de un folleto publicitario, se recomienda.

Folleto preventivo  
para reducir los riesgos psicosociales  
fortaleciendo el rendimiento laboral



Elaborado por: Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

## Presentación



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Considerando la trascendencia en el desempeño profesional, fundamentado en el cumplimiento de funciones para incrementar la productividad, el Folleto aporta en la prevención de riesgos psicosociales, contribuyendo en el fortalecimiento del rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Prosergraf del cantón Mejía provincia de Pichincha.

La utilización de técnicas permitirán que el trabajador desarrolle sus actividades con precisión y dedicación, formando seres activo, dinámicos, desarrollando sus niveles: cognitivo, procedimental, actitudinal y afectivo.

## Utilización del folleto informativo



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Para la utilización del presente folleto preventivo, considere las siguientes recomendaciones:

Lea atentamente la información.

Subraye las palabras o frases relevantes.

Identifique los aspectos para seleccionar una técnica didáctica que pudiera aplicarse en su grupo de aprendizaje.

Aplique la técnica didáctica, siguiendo las recomendaciones en cuanto al material, tiempo y distribución del grupo.

Recuerde el procedimiento de la técnica para su ejecución.

Realizar las modificaciones necesarias a las técnicas didácticas.

## Objetivos



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Construir un folleto para erradicar los riesgos psicosociales y fortalecer el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.



## Riesgos psicosociales



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

¿Qué son los “factores psicosociales”?

“Son condiciones que están presentes en todas las situaciones laborales, se relacionan con el contenido del trabajo, y la realización de las mismas, afectando al bienestar, la salud e integridad de los trabajadores (física, psíquica o social) de

como al desarrollo de las actividades cotidianas que se realiza en la organización..”

### **Características de los riesgos psicosociales**



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa

Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés.

Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores.

Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema.

### **¿Qué consecuencias se derivan de la exposición a riesgos psicosociales?**

En la organización empresarial:

Absentismo

Bajas voluntarias

Descenso de la productividad

Incremento de la siniestralidad

#### **En el trabajador:**

Físicas: trastornos cardiovasculares, digestivos, endocrinos, músculo-esqueléticos, insomnio.

Psicológicas: trastornos del estado de ánimo y adaptativos

Conductuales: actos inseguros, adicciones o toxicomanías

## Principales riesgos psicosociales



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

### **Estrés Laboral**

El Estrés Laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja.

### **Objetivo:**

Reducir el estrés en los colaboradores de la empresa Prosergraf a través de técnicas sencillas de aplicación.



**Estrategias  
para reducir  
el estrés laboral**

## Técnica de solución de problemas a través de siete pasos



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Mide el tiempo. Levantarte temprano te ayudará evitar horas de tráfico, el cual puede ser un causante de estrés importante.

Haz un listado de las tareas del día. Analiza ágilmente las tareas a realizar durante el día para que estés preparado con todo lo necesario. Llegar al lugar de trabajo sin todo lo necesario genera estrés cuando te das cuenta de que no estás preparado.

Establece prioridades. Si no se da prioridad a lo que realmente es importante, te puedes distraer con tareas que pudiste haber dejado para otro momento y al final de la jornada de trabajo, cuando te des cuenta de que hiciste bastantes cosas, pero que no eran del todo significativas, te estresarás.

Toma tiempo para pensar. Tómate el tiempo necesario en cada una de las tareas o actividades que ejecutas para no cometer errores, de lo contrario al momento de corregirlos empezarás a evitar la eficiencia y eficacia en el trabajo; descansa al menos 5 minutos cada dos horas. Toma al menos cinco minutos cada dos horas,

en alguna sala de estancia en el área de trabajo para distraerte. Esto aumentará tu capacidad de concentración.

Organiza tu lugar de trabajo. El saber donde exactamente están tus documentos y tener un área de trabajo libre de pilones de papeles evita el estrés.

Evita las distracciones. Utiliza el tiempo laboral en temas laborales. Esto te ayudará a entregar todos tus pendientes en tiempo y forma. El evitar estar apresurado con las fechas de entrega te dará tranquilidad.



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

**Técnica para relajar los músculos y despejar la mente después de una jornada intensa de trabajo.**



Compilado de: <http://www.forbes.com.mx/7-tips-para-evitar-el-estres-laboral/>

**Piernas y columna**

Sentado en una silla, estire las piernas, contraiga y extienda los pies varias veces y rote los tobillos.

Para la columna, coloque las manos detrás de la nuca, lleve los codos hacia el mentón y después hacia el pecho.

En esta posición, respire y relaje la mandíbula.

Desde el asiento, realice movimientos rotatorios de negación sobre la cintura.



## **Brazos y manos**

Sin duda los brazos y las manos son una de las partes del cuerpo que más fuerte reciben la carga laboral del día, especialmente en personas que trabajan largo rato frente a la computadora.

Para aliviar la tensión entrelace los dedos de las manos entre sí y extienda los brazos hacia delante del cuerpo. Luego, gire las palmas hacia delante como empujando el aire.

Repita este ejercicio por encima de la cabeza y por detrás de la espalda. Para desentumecer las manos, da buenos resultados rotar las muñecas hacia ambos lados.

Además, puede extender un brazo hacia delante con la palma hacia arriba y, al mismo tiempo, tirar de todos los dedos de la mano hacia abajo, manteniendo esta posición por cinco minutos. Sacudirse las manos también ayuda a relajarse.

## **Cuenta hasta 50**

Una excelente forma de relajarse y soltar el estrés en todo el cuerpo es tumbarse en un sofá o en el suelo y contar hasta 50.

Específicamente, debe poner una manzana sobre el estómago, respirar profundamente, cerrar los ojos y empezar a contar, procurando encontrar un momento donde no estén muchas personas en la oficina o hágalo antes de regresar a casa.

## **Nuca, ojos y hombros**

Para distender la nuca y aliviar la tensión en ese lugar debe realizar tres movimientos claves con la cabeza.

El primero es el de afirmación y negación. El segundo es hacia los hombros y el tercero haciendo giros circulares de izquierda a derecha y viceversa.

Para los hombros, es recomendable subirlos y bajarlos juntos y por separado. Un ejercicio práctico y sencillo para combatir esa sensación de dolor en los ojos es abrirlos y cerrarlos con fuerza.

Lleve la mirada en distintas direcciones y finalmente masajee suavemente con las yemas de los dedos el entorno de los ojos.

También puede frotar fuertemente las palma de la mano, acercarlas a los ojos y dejarlas apoyadas por unos instantes. Después, abra lentamente los ojos y retire las manos.

**Recursos:**

Ninguno

**Participantes:**

Colaboradores

**Tiempo:**

No hay tiempo establecido puesto que el colaborador debe analizar el problema de trabajo que le genera estrés.

**Lugar:**

Espacio libre de interrupciones que permita concentración.

**Resultado a obtener:**

Colaboradores con capacidad de encontrar soluciones propias a problemas laborales que generan estrés constituido como un Riesgo Psicosocial

## **Síndrome de Burnout**

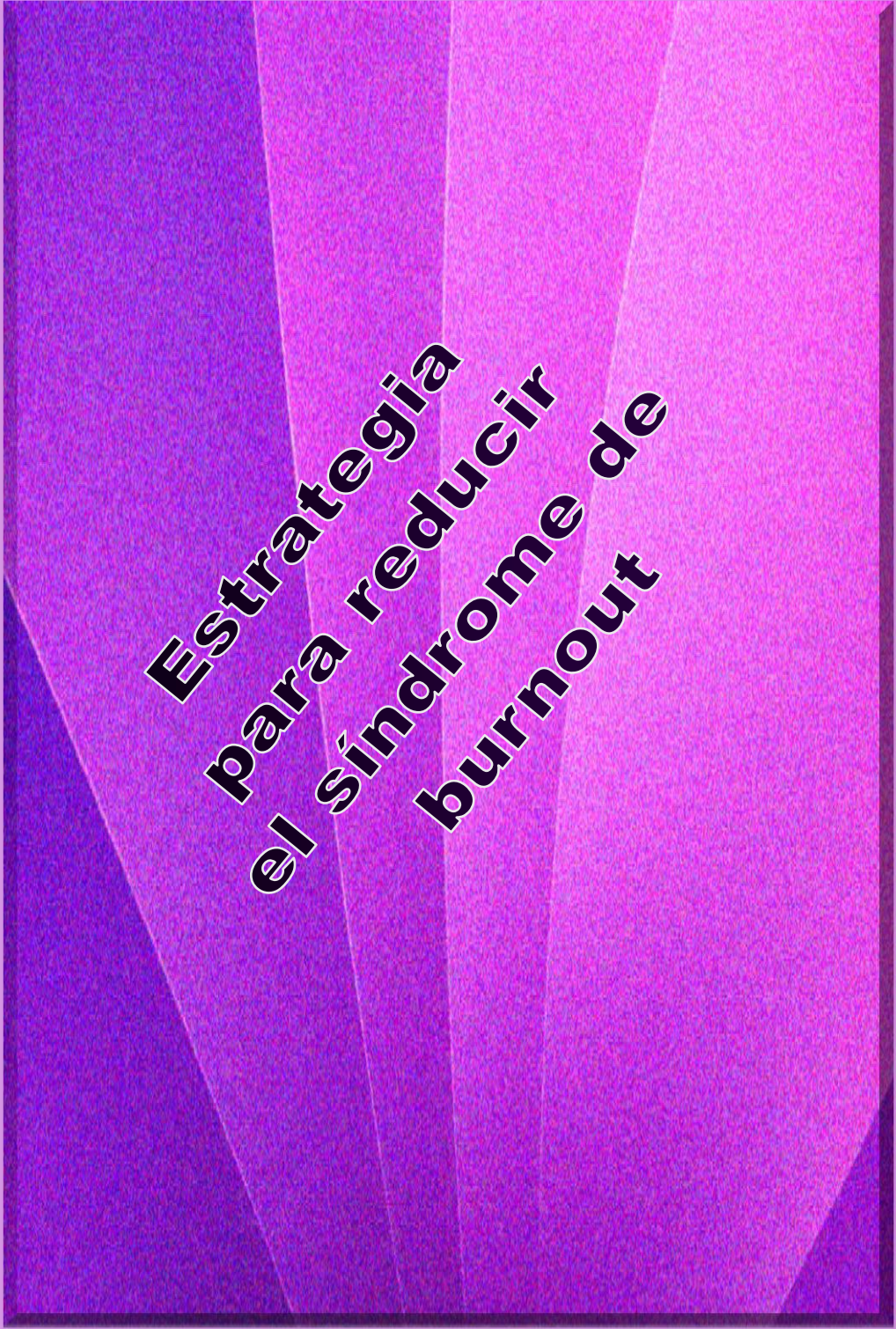


Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Se ha conceptualizado como un agotamiento físico y mental, y se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

### **Objetivo:**

Reducir el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores de la empresa Prosergraf a través de técnicas sencillas de aplicación.



**Estrategia  
para reducir  
el síndrome de  
burnout**

## **Técnica de solución de problemas a través de cinco pasos**



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

### **Equilibrar las funciones y actividades**

La sobrecarga constante de trabajo produce estrés y ansiedad. Se ha comprobado que una cierta ansiedad consecutiva a la sobrecarga de trabajo aumenta los rendimientos de las personas que se ven sometidas a ella, hasta llegar a lo contrario, produciendo el Síndrome de Burnout, dejando que la eficiencia y productividad disminuyen considerablemente.

### **Dale todo lo necesario para desempeñar su trabajo**

Asegúrate de que los empleados cuenten con las habilidades, conocimientos, equipo y material necesario para desempeñar sus funciones. Las empresas que buscan minimizar los costos en capacitación y desarrollo de personal, así como en las inversiones en equipo y material de trabajo tienen trabajadores frustrados, desmotivados y “quemados”.

### **Evaluación de estrés**

No todas las personas reaccionan de la misma manera al estrés y por lo tanto existen individuos más vulnerables, por ello es necesario realizar una evaluación

sobre los niveles de estrés que permitan detectar a aquellas personas que están en riesgo.

**Programas de salud integral**

Los hábitos alimenticios y la actividad física son clave para la salud. Algunas empresas que cuentan con el servicio de comedor para los empleados han comenzado a tomar consciencia sobre el balance de los menús que se ofrecen, e incluso se contratan nutriólogos para asesorías.

**Recursos:**

Ninguno

**Participantes:**

Colaboradores

**Tiempo:**

No hay tiempo establecido puesto que el colaborador debe analizar el problema de trabajo que le genera el síndrome de Burnout.

**Lugar:**

Espacio libre de interrupciones que permita concentración.

## **Acoso Laboral o Mobbing**



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Hace referencia al hostigamiento psicológico que se da en el ámbito laboral producido por las conductas hostiles, dirigidas de maneras sistemática por uno o varios trabajadores contra otro (víctima), con una frecuencia de al menos una vez a la semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses.

### **Objetivo**

Mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social.

### **Dinámica para reducir la exclusión social**

El instructor forma subgrupos de cinco o seis personas, dejando una pequeña distancia entre un grupo y otro.

A continuación, el instructor orienta cada subgrupo en el sentido de excluir a un miembro, basado en criterios fijados y aceptados por el grupo. Cada grupo tendrá veinte minutos para ejecutar la tarea. Cuando cada subgrupo haya excluido a un miembro, éstos irán juntos a un lugar prefijado de la sala.

Después de diez minutos, se forman nuevamente los subgrupos, sin la presencia de los miembros excluidos, el instructor solicita que cada subgrupo indique un miembro para hablar en nombre del resto, en el momento oportuno, explicando los criterios usados para excluir al miembro. Invita a continuación, al grupo de excluido a ubicarse en el centro de la sala, formando en derredor a los otros subgrupo.

El instructor pide, a continuación, que cada miembro excluido comente las razones de su exclusión, si piensa que su exclusión fue justificada, cómo se siente en relación con el grupo que lo excluyó y con los otros miembros que forman el grupo de los excluidos.

Después que cada miembro excluido haya hablado, el instructor solicita del miembro representante de cada subgrupo los criterios adoptados por éste para excluir al miembro y por qué él sintió que en la persona excluida el criterio fue correcto.

A continuación, los miembros excluidos retornarán a sus grupos de origen, y se sigue con la tarea comentando satisfactoriamente las fases iniciales del ejercicio.

Se forma, a continuación, el grupo mayor para el plenario, y el animador presenta comentarios acerca del ejercicio realizado, enfatizando los aspectos sociales de la



identidad social, las características de la interacción entre personas estigmatizadas y personas normales, y las características de interacción entre personas estigmatizadas.

**Recursos:**

Ninguno

**Participantes:**

Colaboradores

**Tiempo:**

60 minutos

**Lugar:**

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado con sillas.

**Resultado A Obtener:**

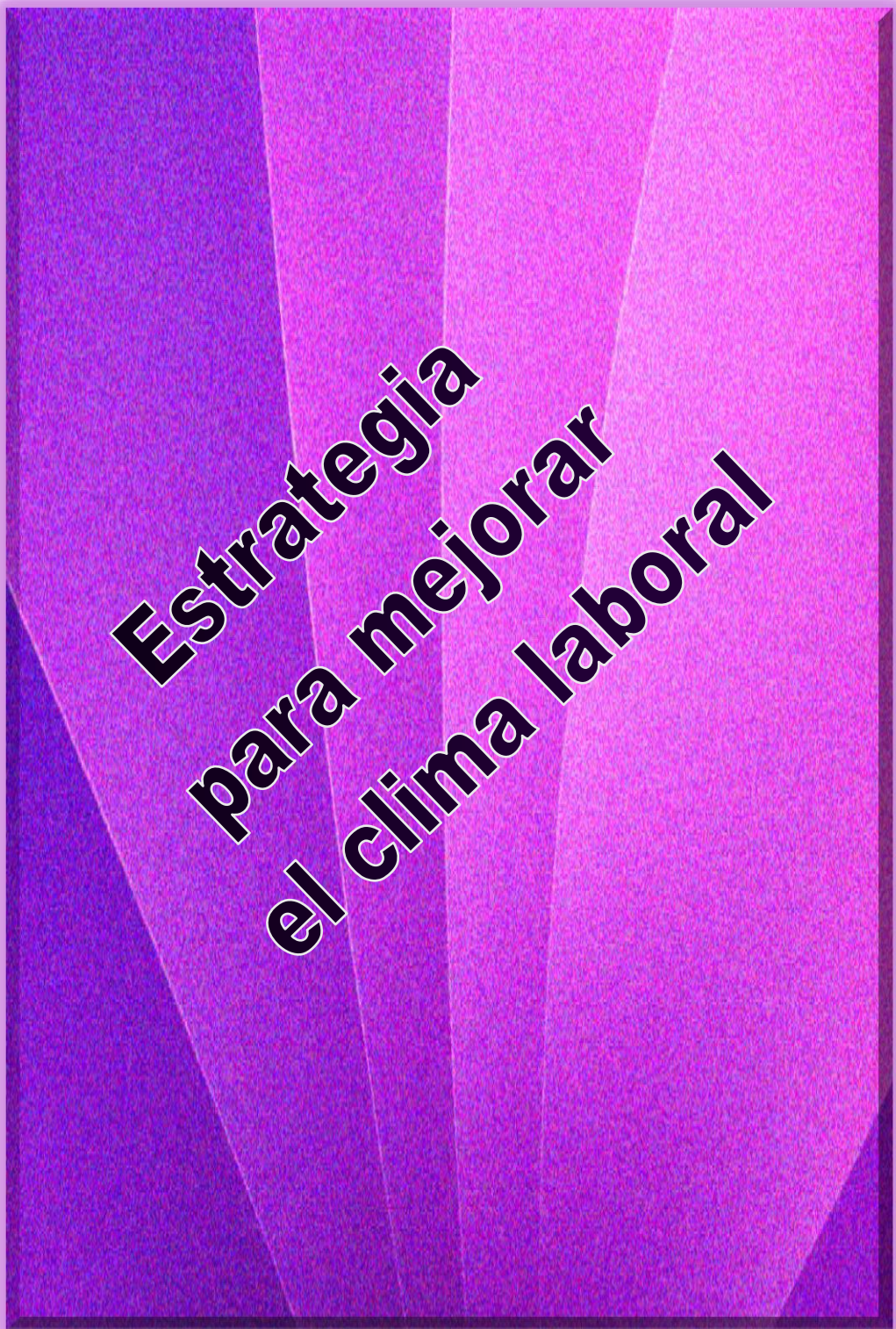
Crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso laboral en los colaboradores.

**Clima Laboral**

El Clima Laboral es el medio ambiente en el que se lleva a cabo las actividades cotidianas de la empresa.

**Objetivo:**

Crear un clima de amistad y compañerismo dentro del grupo de trabajo, generando confianza y buenas relaciones entre colaboradores.



**Estrategia  
para mejorar  
el clima laboral**

## **Dinámica**



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Es una dinámica sencilla y corta para favorecer la confianza y el contacto mutuo dentro del grupo.

### **Para qué situaciones:**

Situaciones en las que al grupo le cueste relacionarse mediante el contacto o no tengan confianza entre ellos.

### **Qué intenta trabajar:**

La confianza a través del contacto físico

### **Desarrollo:**

Según sea el número de componentes de nuestro grupo formaremos subgrupos de 5 personas.

Los miembros de cada subgrupo formarán un círculo a excepción de uno, que quedará en el interior de ese círculo. Las personas que forman el círculo deberán estar muy pegadas entre sí de manera que no quede ningún espacio entre ellas.

De esta manera la persona que está dentro del círculo se balanceará hacia los lados, adelante o detrás siendo sus compañeros los que deban evitar que se caiga y además impulsen de nuevo. Después de un par de minutos de suaves zarandeos cambiará el turno a otro compañero y así hasta que todos los miembros del grupo hayan sido zarandeados.

Al finalizar la dinámica compartir en grupo verbalmente las sensaciones vividas.

**Recursos:**

Ninguno

**Participantes:**

Colaboradores

**Tiempo:**

20 Minutos

**Lugar:**

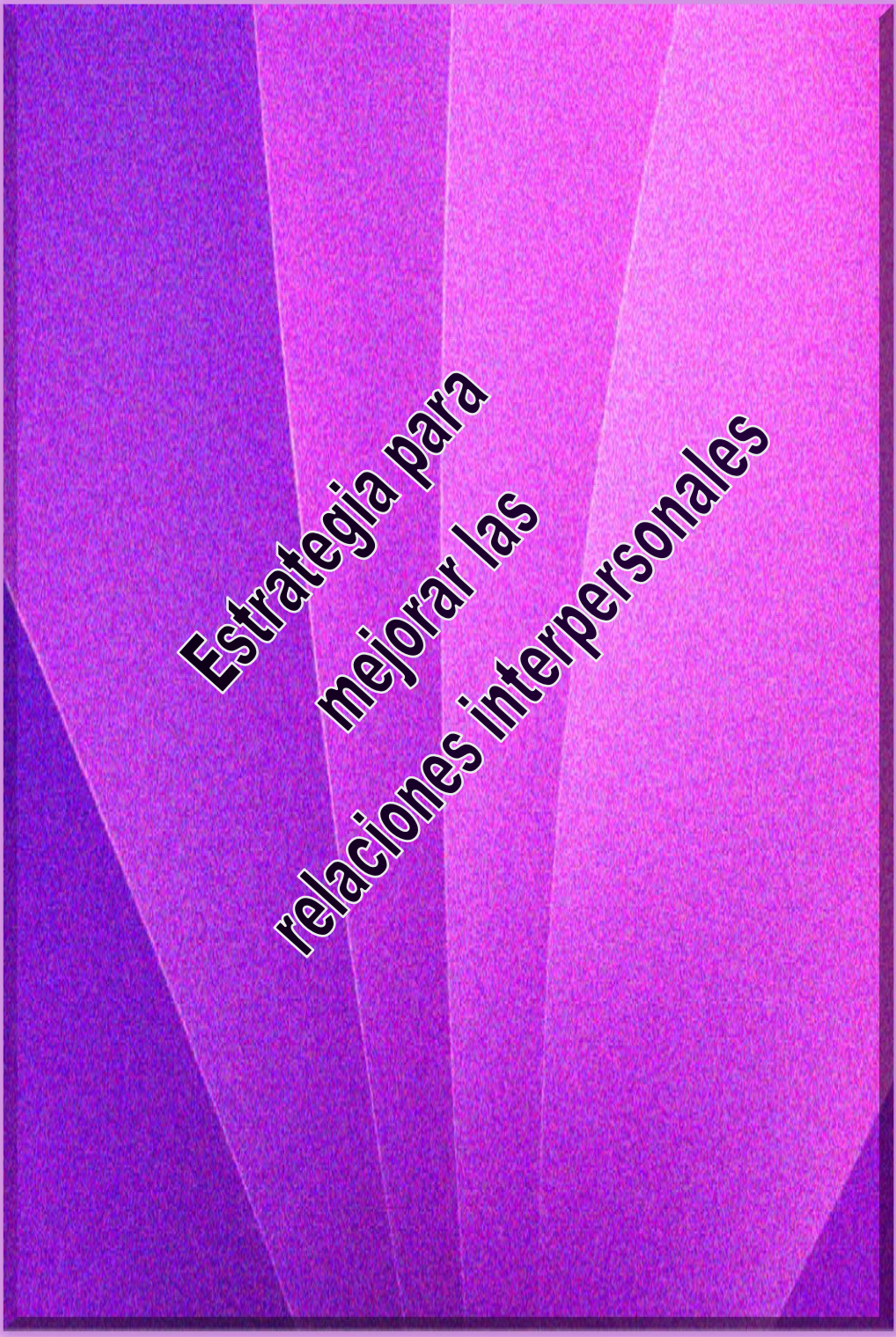
Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes formen un círculo.

**Resultado A Obtener:**

Colaboradores más completados entre sí.

**Relaciones interpersonales**

Interacción recíproca entre dos o más personas.



## **Dinámica**



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Pprovincia de Pichincha

La dinámica de grupo que se detalla a continuación, puede ser llevada a cabo con la dirección del área de Recursos Humanos.

### **Construcción de relaciones interpersonales**

Esta es una dinámica que además de tener el propósito de crear un ambiente de confianza y contacto en el grupo es muy útil para romper el hielo y entrar a trabajar independientemente de que el grupo necesite trabajar este aspecto o no.

#### **Para qué situaciones:**

Sirve para crear grupo, uno y a la vez es cooperativo.

Qué intenta trabajar:

La conexión del grupo, la confianza, el contacto.

**Desarrollo:**

Para la realización de esta dinámica se necesita un voluntario que ejercerá de granjero mientras que el grupo formará una cebolla.

Para poder formar la cebolla, todos los miembros deberán unirse entre sí de manera muy fuerte, como si se tratara de capas de una misma cebolla.

Una vez la cebolla esté lista el granjero deberá pelarla capa a capa.

Cada vez que éste consiga pelar una capa, la persona que ha sido desprendida del grupo se convertirá en un segundo granjero que ayudará en la labor de pelar la cebolla.

Así una a una las capas desprendidas pasarán a formar parte del grupo de granjeros.

Dinámica se podrá repetir todas las veces que crea necesario. Si tenemos un grupo muy grande podremos formar dos cebollas.

Al finalizar la dinámica compartir en grupo verbalmente las sensaciones vividas.

**Recursos:**

Ninguno.

**Participantes:**

Personal administrativo

Personal operativo

**Tiempo:**

30 minutos.

**Lugar:**

Salón amplio que permita a los participantes desplazarse con facilidad.

**Resultado a obtener:**

Personal con mejor relación de compañerismo, logro de objetivos en equipo

**Presión laboral**

Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha

Trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de actividades, y que demanda conservar la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual.

**Objetivo:**

Concientizar al “Personal Administrativo” sobre las exigencias o presión extrema que este ejerce sobre los trabajadores para el cumplimiento de metas organizacionales.



## **Técnicas para aprender a trabajar bajo presión**

**Tomar un descanso** - Está comprobado que la mente humana puede mantener la concentración por un período no mayor a dos horas. Luego de ese tiempo necesita un descanso mínimo de quince minutos para recuperar algo de energía y aclarar el panorama.

**Cuestionar tu realidad** - Siempre es bueno preguntarse hasta qué punto las presiones laborales son positivas o necesarias y, por el contrario, cuándo son contraproducentes y fuentes generadoras de estrés y malestar.

**Identificar tus temores y plantear el peor escenario posible** - ¿Qué es lo peor que puede pasar?

Nos inundamos de miedos infundados y tendemos a dramatizar más de la cuenta. Nuestros miedos nos paralizan, nos producen incertidumbre y ansiedad.

Por lo general sentimos miedo a que algo en el trabajo salga mal. A un proyecto, a una reunión laboral, a perder un cliente, a cometer errores. Pero si nos ponemos a pensar en el peor escenario posible nos damos cuenta de que pocas cosas son realmente graves.

**Tener autoconfianza** - “Si antes salí de esta misma situación, ahora también puedo hacerlo”. Repetir esta frase te ayudará en momentos difíciles. Mucha veces nuestra confianza se ve socavada por las condiciones actuales y nos hemos olvidado de que en escenarios similares (o peores) hemos podido salir adelante.

**Mejorar la planificación al trabajar** - El desorden y la desorganización muchas veces nos llevan a atrasarnos en el trabajo con la inevitable presión posterior de tener que terminar a tiempo.

En este sentido mejor “prevenir que curar” y la "organización vence al tiempo". Cuando somos organizados podemos evitar muchos dolores de cabeza posteriores.

**Tener hábitos de vida saludables** - La actividad física regular y una alimentación saludable mantienen un cuerpo y mente sana, capaz de aguantar mejor la presión laboral.

Imaginemos por un momento que tu puesto de trabajo te produce mucha presión y desgaste.

Agrégle malos hábitos de vida como comer comida chatarra, tomar mucho café, fumar, no dormir lo suficiente o, bien, no realizar ejercicio físico para saber cómo termina la historia.

**Reduce toda fuente de distracciones** - No hay nada peor que además de estar bajo presión laboral estar recibiendo en simultáneo otros problemas. Por eso si necesitas foco y máxima concentración, evita tener la casilla de email abierta, el chat de Facebook a pleno, como así también el teléfono encendido.

**Ser menos perfeccionista y menos “responsable”** - Entre los que sufren de presión laboral están aquellos que se caracterizan muchas veces por tener una personalidad perfeccionista o altamente responsable. Son cosas bien distintas y lo sé, pero ambas pueden producir una mochila en la espalda innecesaria.

**Repensar el día nuevamente** - Antes de empezar un día laboral “complicado” podemos predisponernos de dos maneras.

O bien pensar en que va a salir todo bien (enfoque optimista) o creer que el día será un completo caos y desastre. Por ahí las condiciones son las mismas pero la forma de vivir el día será muy distinta.

**Practicar el humor** - Cómo ayuda reír y buscarle el lado gracioso hasta a las más complicadas de las situaciones. En el humor está la salida a muchos de los problemas.

Así que recuerda que ante una futura situación de presión laboral, intenta reírte, hacer chistes o buscarle el lado gracioso a la situación.

Aunque suene paradójico, la risa y el humor te ayudarán a salir adelante.

De más está decir que reír es terapéutico

**Recursos:**

Ninguno

**Participantes:**

Colaboradores.

**Tiempo:**

45 minutos

**Lugar:**

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar cómodos.

**Resultado a obtener:**

Jefes concientizados y más humanos.

## **Patologías**

Aunque el efecto de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo no se traduce inmediatamente en alteraciones de la salud; si la situación problemática se intensifica; las consecuencias pueden llegar a expresarse en trastornos como:

Trastornos Cardiovasculares.- Hipertensión, Hipotensión, Arritmias

Trastornos Musculo esqueléticos.- Temblores, Tics, Contractura muscular

Trastornos Respiratorios.- Asma, Hiperventilación, Sensación de ahogo

Trastornos Gastrointestinales.- Úlcera Péptica, Dispepsia, Colón Irritable, Hiperacidez Gástrica, Trastorno en la Motilidad Intestinal –estreñimiento, diarrea

Trastornos Endocrinos.-Hipoglucemia, Hipertiroidismo, Hipotiroidismo

Trastornos Dermatológicos.-Sensación de picor en la piel, Sudoración Excesiva, Dermatitis, Alopecia

Trastornos Mentales y del Comportamiento.-

Dolor Crónico, Cefalea, Trastornos de Ansiedad, Trastornos Depresivos,

Trastornos del Sueño, Drogodependencia, Trastornos de la Personalidad,

Trastorno Obsesivo-Compulsivo, Trastornos de la Sexualidad.

## **Estrategias para reducir las patologías en los trabajadores**



Fuente: Empresa Prosergraf del Cantón Mejía dela Provincia de Pichincha

### **Técnica de solución de problemas patológicos**

#### **La relajación muscular progresiva**

La relajación muscular progresiva es otra eficaz y ampliamente utilizada estrategia para aliviar el estrés. Se trata de un proceso de dos etapas en las que, sistemáticamente, se tensan y relajan los músculos de diferentes grupos en el cuerpo.

Con la práctica regular, la relajación muscular progresiva te da una íntima familiaridad con lo que la tensión representa a tus músculos, así como una relajación total que sientes en diferentes partes del cuerpo. Esta toma de conciencia ayuda a detectar y contrarrestar los primeros síntomas de la tensión muscular que acompaña a la tensión. Y como tu cuerpo se relaja, también tu mente. Puedes combinar la respiración profunda con la relajación muscular

progresiva para un nivel adicional de alivio del estrés.

**Pasos a seguir:**

Ponte cómodo.

Tómate unos minutos para relajarte, respirar y realizar respiraciones lentas y profundas.

Cuando estés relajado y listo para empezar, centra tu atención en tu pie derecho.

Tómate un momento para observar cómo lo sientes.

Poco a poco tensa los músculos de tu pie derecho, apretando tan fuerte como puedas. Mantén la posición contando hasta 10.

Relaja el pie derecho. Concéntrate en cómo la tensión se evapora y siente cómo tu pie se queda sin fuerzas y suelto.

Permanece en este estado de relajación por un momento, respirando profunda y lentamente.

Cuando estés listo, mueve tu atención a tu pie izquierdo. Sigue la misma secuencia de la tensión muscular y la liberación.

Muévete lentamente a través de su cuerpo: piernas, abdomen, espalda, cuello, cara. Contraer y relajar los grupos musculares sobre la marcha.

## 6.8. Modelo Operativo

Cuadro No. 31. Modelo Operativo

NO. DE FASE	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
<b>Socialización</b>	Socializar los resultados de la investigación	La socialización del folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales tiene como finalidad fortalecer el rendimiento laboral, favoreciendo en la productividad y satisfacción laboral  Folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales fortaleciendo el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha, alcanzó un porcentaje del 100%	Dar a conocer las conclusiones y recomendaciones obtenidas mediante la encuesta aplicada al personal administrativo y operativo.  Elaboración de un informe detallando el procesamiento de la información.  Se obtiene la autorización para socializar los resultados al personal que labora en la empresa Prosergraf.	Humanos Económicos	Gerente: Ing. Sofía Alexandra Tipan Fonseca  Investigador: Ana Gabriela Gutiérrez Quincha	Del 15 al 18 de septiembre del 2016
<b>Planificación</b>	Planificar las actividades del folleto informativo de prevención de riesgos psicosociales para el fortalecimiento del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de	La planificación de técnicas enfocadas en las estrategias de prevención de riesgos psicosociales para el fortalecimiento del rendimiento laboral se cumplió en un 100% facilitando el trabajo en equipo, contribuyendo a la satisfacción y al éxito empresarial	Se planifica las estrategias que conforman el folleto para disminuir los riesgos psicosociales y fortalecer el rendimiento laboral.  Difusión del contenido del folletos que contienen las estrategias en forma detallada.	Humanos Económicos Técnicos	Gerente: Ing. Sofía Alexandra Tipan Fonseca  Investigador: Ana Gabriela Gutiérrez Quincha	Del 12 al 16 de octubre del 2015

	Pichincha					
<b>Ejecución</b>	Ejecutar las actividades del folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales fortaleciendo el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.	El manejo de estrategias de prevención de riesgos psicosociales para fortalecer el rendimiento laboral, aportando en la comunicación, proporcionando el dialogo constructivo, viabilizando el desarrollo de emociones positivas	Difusión del contenido del folleto informativo de prevención de riesgos psicosociales	Humanos Didácticos	Gerente: Ing. Sofía Alexandra Tipan Fonseca  Investigador: Ana Gabriela Gutiérrez Quincha	Del 17 al 20 de octubre del 2015
<b>Evaluación</b>	Evaluar la aplicación de las estrategias de prevención de riesgos psicosociales para el fortalecimiento del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la Provincia de Pichincha.	La evaluación de las estrategias de prevención de riesgos psicosociales para el fortalecimiento del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del cantón Mejía provincia de Pichincha equivale a un porcentaje del 100%, fomentando el cumplimiento de normas, procedimientos que favoreciendo en la toma de decisiones	La evaluación se efectúa mediante los criterios de:  Practicidad porque el trabajo aporta en la disminución de los riesgos psicosociales y mejora el rendimiento del trabajador. Utilidad al constituirse en una guía que favorece en el clima organizacional, disminuyendo el estrés, la sobrecarga de trabajo, aportando en la estabilidad laboral.	Humanos Pedagógicos	Gerente: Ing. Sofía Alexandra Tipan Fonseca  Investigador: Ana Gabriela Gutiérrez Quincha	Del 26 al 30 de octubre del 2015



			Coherencia al mantener una redacción clara y precisa en cada uno de los conceptos y definiciones, aportando en la organización del trabajo, cumplimiento de funciones y alcance de objetivos empresariales.			
--	--	--	---	--	--	--

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

### 6.9. Administración de la Propuesta

Cuadro No. 32. Administración de la propuesta

EMPRESA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
<b>Empresa Prosergraf del cantón Mejía provincia Pichincha</b>	Autoridades Investigador	<p>Dar a conocer las conclusiones y recomendaciones obtenidas mediante la encuesta aplicada al personal administrativo y operativo.</p> <p>Elaboración de un informe detallando el procesamiento de la información.</p> <p>Se obtiene la autorización para socializar los resultados al personal que labora en la empresa Prosergraf.</p>	\$120,00	Investigador:
	Investigador Autoridades	<p>Se planifica las estrategias que conforman el folleto para disminuir los riesgos psicosociales y fortalecer el rendimiento laboral.</p> <p>Difusión del contenido del folleto mediante folletos que contienen las estrategias en forma detallada.</p>	\$80,00	Investigador:
	Investigador	Difusión del contenido del folleto informativo de prevención de riesgos psicosociales	\$50,00	Investigador:
	Investigador	<p>La evaluación se efectúa mediante los criterios de:</p> <p>Practicidad porque el trabajo aporta en la disminución de los riesgos psicosociales y mejora el rendimiento del trabajador.</p> <p>Utilidad al constituirse en una guía que favorece en el clima organizacional,</p>	\$50,00	Investigador:

		<p>disminuyendo el estrés, la sobrecarga de trabajo, aportando en la estabilidad laboral.</p> <p>Coherencia al mantener una redacción clara y precisa en cada uno de los conceptos y definiciones, aportando en la organización del trabajo, cumplimiento de funciones y alcance de objetivos empresariales.</p>		
--	--	--	--	--

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

## 6.10. Previsión de la evaluación de la propuesta

**Cuadro No.. 33.** Previsión de la evaluación de la propuesta

<b>¿Que evaluar?</b>	Los riesgos psicosociales Rendimiento laboral En la empresa Prosergraf del Cantón Mejía Provincia de Pichincha
<b>¿Por qué evaluar?</b>	Conocer los riesgos psicosociales para prevenir enfermedades que perjudiquen la salud de los trabajadores.
<b>¿Para qué evaluar?</b>	<p>Para alcanzar los objetivos de la investigación.</p> <p>Elaborar un folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales fortaleciendo el rendimiento laboral en la empresa Prosergraf del Cantón Mejía Provincia de Pichincha.</p> <p>Planificar actividades para folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales fortaleciendo el rendimiento laboral en la empresa Prosergraf del Cantón Mejía Provincia de Pichincha.</p> <p>Ejecutar las actividades del folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales fortaleciendo el rendimiento laboral en la empresa Prosergraf del Cantón Mejía Provincia de Pichincha.</p> <p>Evaluar los logros alcanzados con la aplicación del folleto preventivo para reducir los riesgos psicosociales fortaleciendo el rendimiento laboral en la empresa Prosergraf del Cantón Mejía Provincia de Pichincha.</p>
<b>¿Con qué criterios?</b>	<p>La evaluación se efectúa mediante los criterios de:</p> <p>Practicidad porque el trabajo aporta en la disminución de los riesgos psicosociales y mejora el rendimiento del trabajador.</p> <p>Utilidad al constituirse en una guía que favorece en el clima organizacional, disminuyendo el estrés, la sobrecarga de trabajo, aportando en la estabilidad laboral.</p> <p>Coherencia al mantener una redacción clara y precisa en cada uno de los conceptos y definiciones, aportando en la organización del</p>

	trabajo, cumplimiento de funciones y alcance de objetivos empresariales.
<b>¿Indicadores?</b>	<p>Entre los indicadores se mencionan los siguientes:</p> <p>La conformación de equipos de trabajo, el desarrollo de competencias personales, laborales, los niveles de satisfacción, la productividad empresarial, los estados de motivación que demuestran los trabajadores al alcanzar experiencia y competencia profesional.</p> <p>La estimulación del bienestar del trabajador, disminuyendo la tensión, el estrés, fortaleciendo las habilidades, la participación en la toma de decisiones alcanzando condiciones adecuadas de trabajo.</p> <p>El fortalecimiento de las relaciones interpersonales, alcanzando la estabilidad laboral, aportando en el rendimiento laboral, en el clima y en el ambiente institucional.</p>
<b>¿Quién evalúa?</b>	<p>La evaluación es realizada por:</p> <p>La Srta. Gerente.  La jefa de Talento Humano  La investigadora Ana Gabriela Gutiérrez Quincha</p>
<b>¿Cuándo evaluar?</b>	<p><b>En periodo determinado por la propuesta</b>  En 2 meses a partir de la aplicación del folleto informativo.</p>
<b>¿Cómo evaluar?</b>	<p><b>Proceso metodológico</b>  Mediante encuestas y observación.</p>
<b>Fuentes de información</b>	Libros, artículos investigativos, paginas web.
<b>¿Con qué evaluar?</b>	<p>Se evalúa:</p> <p>Con el establecimiento de los resultados, análisis, interpretaciones mediante cuadros estadísticos, determinando las conclusiones, recomendaciones y la toma de decisiones, considerando que el trabajador requiere estabilidad laboral, manteniendo un clima organizacional acorde al cumplimiento de funciones y alcance de objetivos.</p>

**Elaborado por:** Gutiérrez Quincha Ana Gabriela

## Bibliografía

- Aguilar, C. E. (2014). *Filosofía del Trabajo* (Vol. I). Quito, Ecuador: Grafica Ruiz.
- Aguilar, J. (2011). *Valores corporativos*. Cartajena, Colombia: Cartajena.
- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Gamica.
- Alles, M. (2010). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°* (Segunda ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Almeida, G. (2013). *Fundamentos filosóficos*. Obtenido de Fundamentos filosóficos:  
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5939/1/TESIS%20MAESTRIA%20GINA%20ALMEIDA.pdf>
- Almodovar. (2009). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay.
- Aranda et, a. (2004). *Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido*. Xalapa, México: Psicología y Salud, Redalyc.
- Arenas, F. (2013). *Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso con el Trabajo*. Cali, Colombia: Salud y Trabajo.
- Bachillerato internacional. (s.f.). *Estudios de lengua y literatura*. Obtenido de Estudios de lengua y literatura:  
<http://www.ibo.org/es/programmes/diploma-programme/curriculum/language-and-literature/>
- Baez, B. M. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas consecuencias, medidas y buenas practicas*.
- Belch, M. (2005). *Psicología Industrial* (Sexta ed.). México, Distrito Federal: McGraw-Hill.
- Benavides, F. G. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Madrid, España: Gaceta Sanitaria.
- Biblioteca. ucc. (s.f.). *Biblioteca. ucc*. Obtenido de Acervo Bibliografico:  
[http://biblioteca.ucc.mx/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=60&Itemid=17](http://biblioteca.ucc.mx/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=60&Itemid=17)

- Bohorquez. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Bones. (2014). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad*.
- Borrell, R. (2012). *Eumed.net*. Recuperado el noviembre 2015, 22, de Eumet.net: <http://www.eumed.net/rev/cccss/19/rbom.html>
- Bossa, N. (2001). *Factores de Riesgos Psicosociales en la Industria de Santa Fé*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Bruzual, R. (2002). *Propuesta comunicativa para la enseñanza de la lengua materna*. Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.
- Bucci. (2012). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad*.
- Cabezas. (2008). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad*.
- Ceballos, R. (2011). *Prevención de Riesgos Laborales para Psicólogos*. Madrid, España: Atienza.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. México, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). *Marco legal*. Obtenido de Marco legal: [http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y el Conocimiento* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- De Zubiría. (2007). *Pedagogía y Educación*. Bogotá, Colombia: Colobiam.

- Definición ABC. (2015). *Definición ABC*. Obtenido de Definición de habilidad:  
<http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>
- Díaz, J. M. (2007). *tecnicas de Prevencion de Riesgos Psicosociales*.
- Díaz, K. (2013). *La razón epistémica* (Vol. Tomo I). Buenos Aires , Argentina :  
 Laborde.
- DT-Hernández del Salto, V. &. (2013). *Utilización de la Biblioteca y su incidencia en la formación académica de los estudiantes de Bachillerato del Colegio Universitario Juan Montalvo de la Ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Dubois, M. E. (2012). *El Proceso de Lectura*. Buenos Aire, Argentina: Aique.
- Edukavital. (2014). *Edukavital*. Obtenido de Definición de acervo:  
<http://edukavital.blogspot.com/2014/01/definicion-de-acervo-concepto-de-acervo.html>
- Enrique, F. (2012). *Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido*. Santiago, Chile: Salud Pública.
- Estefanía, N. A. (2015). *Los riesgos psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Centralcar S.A en la ciudad de Ambato,provincia de Tungurahua*. Ambato: Tungurahua.
- Fernandez, R. (2010). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la Organización del Trabajo*. Alicante, España: Club Universitario.
- Gavilàn, C. (2010). *Planificación de edificios de bibliotecas*. Obtenido de Planificación de edificios de bibliotecas:  
<http://eprints.rclis.org/14581/1/edifbib.pdf>
- Gil, D. (2010). *La evolución de los espacios físicos de las bibliotecas*. Recuperado el noviembre 24, 2015, de La evolución de los espacios físicos de las bibliotecas: <http://www.bauenblog.info/2009/03/04/la-evolucion-de-los-espacios-fisicos-de-las-bibliotecas/>
- Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para Considerar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus Consecuencias en la Salud Pública* (Vol. 83). Madrid, España: Rev. Esp. Salud Pública.



- Gil-Monte, P. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional*. Lima, Perú: Ministerio de Salud Pública.
- González. (2007). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- González, A. (2011). *Ergonomía y factores psicosociales*. Matanzas, Cuba: Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos.
- González, A. P. (2015). Una Biblioteca para la Escuela Infantil 0-6. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 196, 142-148.
- Gonzalez, J. L. (1994). Seguridad, Higiene y Control Ambiental. Mexico: Mc Graw-HILL INTERAMERICANA DE MEXICO.
- Goodsntein, L. (2000). *Planeación Estratégica Aplicada* (Primera ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Grados, J. (2011). *Calificación de Méritos: Evaluación de Competencias*. México, México: Trillas.
- Granda, M. E. (2012). comprensión lectora. *Revista virtual de investigación económica*, 32.
- Hoyo, D. (2001). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- I, C. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Icarito. (2010). *Icarito*. Obtenido de Definición de lectura : <http://www.icarito.cl/enciclopedia/articulo/segundo-ciclo-basico/lenguaje-y-comunicacion/lectura/2009/12/98-8804-9-la-lectura.shtml>
- Importancia.org. (2016). *Importancia.org*. Obtenido de Importancia de la lectura: <http://www.importancia.org/lectura.php>
- Intef. (2013). *Intef*. Obtenido de Bibliotecas Escolares: [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/8/cd\\_2013/m1\\_8/lectura\\_y\\_consulta\\_en\\_la\\_biblioteca.html](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/8/cd_2013/m1_8/lectura_y_consulta_en_la_biblioteca.html)
- Jaramillo, E. (2013). *Didáctica de Lenguaje y Literatura*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Jiménez Fernández, C. M. (2011, Julio 2). ¿Tienen futuro las bibliotecas? (U. I. Rioja, Ed.) *La Rioja*, 8.

- Kolesas, M. (2008). *Una introducción al rol de la biblioteca en la educación del siglo XXI*. Buenos Aires: ISBN.
- Kristensen. (2000). *Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali*.
- Laura, A. (2013). *Aula de innovación pedagógica*. Obtenido de Aula de innovación pedagógica: <http://aula.grao.com/revistas/aula/222-la-lectura-en-europa/la-biblioteca-de-la-escuela-un-espacio-vivo>
- lectura.org. (2012). *lectura*. Obtenido de lectura: <http://www.importancia.org/lectura.php>
- Lee, J. (2010). *El Talento Humano en Tiempos Difíciles*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- León, M. (2012). *Las Condiciones de Trabajo y su Relación con el Desempeño Laboral*. Guayaquil, Ecuador: Tesis de Grado.
- Levi, L. (1998). *Factores Psicosociales y de Organización*. Madrid, España: Trabajo y Salud.
- Lilia Angélica Campo Ternera, L. C. (2010, Octubre 4). Importancia de la estimulación de aptitudes básicas desde el aprendizaje desde la perspectiva del desarrollo infantil. (U. S. Bolívar, Ed.) 15.
- Lizano, M. D. (2015). *El acervo bibliográfico*. Chile, Santiago: La Serena.
- Llaneza. (2009). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- Lledo, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ecoe Ediciones.
- Llerena, E. (2010). *Lectura comprensiva*. Obtenido de Lectura comprensiva: <http://www.analisiseconomico.info/index.php/opinion2/332-la-lectura-comprensiva>
- Losada, M. (2011). *Bibliotecas infantiles y el aprendizaje*. Barcelona, España: Laia.
- Losada, M. (2015). *Ambientes de aprendizaje* (Vol. Primero). Medellín, Colombia: Colombian.

- Mansilla, G. y. (2014). *Descarte de documentos: una propuesta metodológica para bibliotecas*. México: ISSN.
- Marín Blandón, M. A. (2014). *Salud en la empresa moderna*. Buenos Aires, Argentina: Pueblo Nuevo.
- Martín Gavilán, C. (2010). *Planificación de edificios de bibliotecas*. Obtenido de *Planificación de edificios de bibliotecas*. Brasil, Brasilia: Rio de Janeiro.
- Martin, A. F. (2008). *Factores Psicosociales de Riesgo de Trabajo en la Empresa*. La Habana: Red Iberoamericana.
- Meliá, J. (2006). *Principios Comunes para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Barcelona, España: Trabajo y Salud.
- Melián, J. (2010). *Los riesgos psicosociales en la empresa actual*. Barcelona, España: Alehop.
- Mena, L. M. (2013). *Didáctica de Lengua y Literatura*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Ministerio de coordinación de conocimiento y Talento Humano. (s.f.). *SENESCYT*. Obtenido de SENESCYT: <http://www.conocimiento.gob.ec/senescyt-ofrece-acceso-gratuito-a-bibliotecas-virtuales/>
- Ministerio de Educación. (2011). *Curso de Lectura crítica*. Recuperado el noviembre 24, 2015, de Curso de Lectura crítica: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Lectura-critica-1.pdf>
- Ministerio de educación. (2013, octubre 20). *Rol del Bibliotecario*. Recuperado el Noviembre 26, 2015, de Rol del Bibliotecario: [http://www.educaciontdf.gov.ar/biblioteca/documentos/rol\\_bibliotecario.pdf](http://www.educaciontdf.gov.ar/biblioteca/documentos/rol_bibliotecario.pdf)
- Ministerio de educación del Ecuador. (2010). *Curso de lectura crítica*. Recuperado el noviembre 26, 2015, de Curso de lectura crítica: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Lectura-critica-1.pdf>
- mmmm. (bb). cc. aa: ii.

- Morales. (2012). Modelo de evaluación de riesgos psiosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales.
- Morán. (2006). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- Moreno. (2011). *Los riesgos psicposociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad*.
- Moreno, B. (2011). *Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia y Cambios Actuales*. Madrid, España: Ciencia y Seguridad del Trabajo.
- Moreno, B., & Baez, L. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas*. Madrid, España: Danesa.
- Moreno, Y. P. (2014, Noviembre 26). *Gerencie.com*. Obtenido de Gerencie.com: <http://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>
- Muchinsky, P. (2001). *Psicología Aplicada al Trabajo* (Sexta ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- Naranjo Vera, J. M. (2014). *Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la "empresa eléctrica Ambato", en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- OIT. (1984). *Medicina de Trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2010). *American Association of School Librarians*. Soyapango, El Salvador : Ministerio de Educación.
- Orozco, D. (2006). *concepto educacion*. Obtenido de concepto educacion: <http://conceptodefinicion.de/biblioteca/>
- Ortega, B. (2009). *Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones*. México, México: Overall.
- Ortiz, F. (2007). *Curso de Lingüística general*. Madrid : Losada.

- Palaci. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Palacios Salinas, C. (2010). *Sistema Nacional de Bibliotecas*. Cartagena, Colombia: Kapelluz.
- Peiró. (1997). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- Pérez. (2006). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- Peso, E. (2014). *La Aplicación de Valores en la Empresa*. Cartagena, Colombia: Publicaciones Libres.
- Pezo, E. (2013). *Axiología Educativa y Medios Bibliográficos*. Buenos Aires , Argentina : Los Alphas.
- Ramirez, C. (2005). *Seguridad Industrial: Un Enfoque Integral*. México, México: McGraw-Hill .
- Robbins, S. &. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México, México: Pearson.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, México: Pearson Prentice hall.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional* (Quinceava ed.). Juárez, México: Pearson.
- Robles, A. M. (2010). *Concepto de enseñanza o educación*. Obtenido de Concepto de enseñanza o educación: <http://www.monografias.com/trabajos14/sistemaseducativos/sistemaseducativos.shtml>
- Rodríguez Borrell, C. y. (2013). *Eumed.net*. Recuperado el noviembre 22, 2015, de Eumed.net: <http://www.eumed.net/rev/cccss/19/rbom.html>
- Rodríguez Miranda, M. C. (2014, Febrero 1). Principales actividades de la Biblioteca Nacional de Cuba José Martí. *Revista de la Biblioteca Nacional de Cuba José Martí* , 9.
- Romero, A. (2005). *Control y Gestión de los Riesgos Psicosociales*. México, México: Trabajo y Salud.

- Rubio, M. (1998). *Monografías*. Obtenido de El conocimiento: <http://www.monografias.com/trabajos15/el-conocimiento/el-conocimiento.shtml>
- Rubio, M. (2008). *El conocimiento y su evolución*. Colombia, Cartajena: Barranquillas.
- Sáez Torres, A. (1959). *Las artes del lenguaje en*. Madrid, España.
- Salud, O. M. (2011, Julio 07). *Enfoque ocupacional* . Obtenido de Enfoque ocupacional : <http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html>
- Sánchez. (2007). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administracion de la seguridad*.
- Santana, V. &. (2004). *Empleos Informales y Lesiones Profesionales no Mortales*. Madrid, España: Klinik.
- Todd, R. (2010). *Aprendizaje de los educandos mediante bibliotecas escolares* (Vol. Primero). Madrid, España: Ohio.
- UNESCO. (2010). *American Assciation of School Librarians*. Recuperado el noviembre 20, 2015, de American Assciation of School Librarians: [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/8/cd\\_2013/m1\\_2/objetivos\\_y\\_funciones\\_de\\_la\\_biblioteca\\_escolar.html](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/8/cd_2013/m1_2/objetivos_y_funciones_de_la_biblioteca_escolar.html)
- Universidad Pedagógica Nacional Unidad. (2010). *Las unidades UPN Celaya*. Obtenido de Las unidades UPN Celaya: <http://www.upncelaya.edu.mx/avisos>
- Valencia, I. U. (2008). *Definición de lectura*. La Paz, Bolivia: Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.
- Vargas, H. (2011). *Fundamentación Ontológica*. Obtenido de Fundamentación Ontológica: <http://www.monografias.com/trabajos15/fundamento-ontologico/fundamento-ontologico.shtml>
- Verdezoto Cabrera, M. C. (2013). *Biblioteca infantil y su incidencia en el desarrollo de la expresión oral en los niños del primer año de educación básica del Centro Educativo “Los Niños De Dios” del cantón Quevedo*

*provincia De Los Ríos. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.*

Verónica, V. M. (2011). *Cómo influyen los factores psicosociales en el desempeño laboral de los servidores en la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado – Quito.* Ambato, Ecuador: Universidad Técnica Ambato.

Vida. (2003). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay.*

Vindel, A. C. (2002). *Riesgos Laborales.* Málaga, España: Arguval.

WordPress. (2008 - 2015). *Definición de lectura* . Obtenido de Definición de lectura : <http://definicion.de/lectura/>

WordPress. (2015). *WordPress.* Obtenido de Definición de acervo: Definición de acervo - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/acervo/#ixzz3v55n7p2L>

Yuspa, N. (2013). *Rol del Maestro Bibliotecario en la Biblioteca Escolar actual.* Obtenido de Rol del Maestro Bibliotecario en la Biblioteca Escolar actual: Rol del Maestro Bibliotecario en la Biblioteca Escolar actual



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

**TEMA:**

---

**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL**

---

**Autor:** Ana Gabriela Gutiérrez Quincha

**Tutora:** Mg. Lcda. Mónica Narciza López Pazmiño

**AMBATO – ECUADOR**

**2016**



## ARTÍCULO ACADEMICO

“Los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral”

### Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad limitar o prevenir los riesgos psicosociales favoreciendo en el rendimiento laboral, disminuyendo los niveles de estrés de los trabajadores, estimulando el trabajo en equipo, promoviendo la salud y calidad laboral; influyendo en las relaciones interpersonales, promoviendo el desarrollo de actitudes, canales de comunicación, procesos de socialización, estilos de liderazgo; brindando la posibilidad de utilizar talentos, mejorar conocimientos, aportando en las destrezas y habilidades, conllevando a la satisfacción laboral, apoyando en la salud del trabajador considerando sus necesidades, ampliando sapiencias relacionadas con los riesgos psicosociales, utilizándose en el desarrollo del trabajo como metodología la investigación bibliográfica documental por que se emplea enciclopedias y libros virtuales a fin de evitar una duplicidad de trabajos; además sobresale la modalidad de campo, apoyándose en encuestas y cuestionarios, mientras la investigación descriptiva utiliza el método de análisis, lográndose caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalando las características y propiedades, sistematizando los objetos involucrados en el trabajo indagatorio, sirviendo la investigación para trabajos que requieran un mayor nivel de profundidad, trabajándose con una población de seis personas del área Administrativa y treinta y dos personas del área Operativa, sobresaliendo en la operacionalización de la variable independiente las subcategorías: salud, organización del trabajo, relaciones interpersonales, en la variable dependiente: conductas, objetivos, satisfacción laboral, aplicándose en el cálculo estadístico la fórmula de grados de libertad y del chi cuadrado, aceptándose la hipótesis alternativa, estableciéndose las conclusiones y recomendaciones, efectivizando el trabajo, mejorando el clima empresarial .

**Descripción:** salud, organización del trabajo, relaciones interpersonales, conductas, objetivos, satisfacción laboral

## ACADEMIC ARTICLE

“Los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral”

### Abstract

This research aims to limit or prevent psychosocial risks favoring work performance, decreasing stress levels of workers, encouraging teamwork, promoting health and quality of work; influencing interpersonal relations, promoting the development of attitudes, channels of communication, socialization processes, leadership styles; providing the possibility of using talents, improve knowledge, bringing in the skills and abilities, leading to job satisfaction, supporting the health of workers considering their needs, expanding wisdoms related to psychosocial risks, being used in development work as methodology, documentary bibliographical research that virtual encyclopedias and books are used in order to avoid duplication of work; also stands out mode field, based on surveys and questionnaires, while descriptive research uses the method of analysis, achieving characterize an object of study or a particular situation, noting the characteristics and properties, systematizing the objects involved in the investigatory work, serving research for solving tasks that require a greater level of depth, and the conference with a population of six people in the Administrative area and thirty-two people in the operational area, excelling in the operationalization of the independent variable subcategories: health, work organization, interpersonal relationships in the dependent variable: behavior, goals, job satisfaction, applying the statistical calculation formula of degrees of freedom and the chi square, accepting the alternative hypothesis, establishing the conclusions and recommendations, making effective work, improving the business climate.

**Description:** health, work organization, interpersonal relationships, behaviors, goals, job satisfaction

## I. Introducción

Actualmente en diversas empresas los administradores no consideran los riesgos de tipo psicosocial, como factores que generan: dificultades en el rendimiento laboral, problemas en la salud del trabajador, daños físicos, sociales, problemas de salud, inadecuado clima laboral, condicionando el desarrollo de actividades y funciones; las razones expuestas determinaban la importancia en la aplicación de normas preventivas que favorecen en las condiciones de trabajo enfocándose en el mejoramiento de relaciones interpersonales, considerándose esencial enfatizar en los riesgos psicosociales para alcanzar la eficacia de la organización en el rendimiento promoviendo un menor absentismo, influyendo en el bienestar, incrementando la participación en la toma de decisiones, alcanzando el equilibrio, disminuyendo, la pérdida de energía, disminuyendo el desempeño y rendimiento, repercutiendo en la adquisición de conocimientos, destrezas y potenciales que conllevan al trabajo en equipo, unificando criterios con efecto cooperativo.

Deduciéndose que el disminuir los riesgos psicosociales favorece en el rendimiento laboral se menciona a los siguientes autores: (Almodovar, 2009); (Llaneza, 2009); (Vida, 2003); (Hoyo, 2001); (Morán, 2006); (Pérez, 2006); (Peiró, 1997); (González, 2007); (Moreno, 2011); (Bones, 2014); (Sánchez, 2007); (Bucci, 2012); (Cabezas, 2008); (Kristensen, 2000); (Morales, 2012); enfocándose en el desarrollo de talentos, orientándose a la consecución de metas, caracterizándose la constancia y perseverancia, favoreciendo en las destrezas interpersonales en la administración del tiempo y en el manejo del estrés.

El estrés es parte del estudio de los riesgos psicosociales se manifiestan a través de diversos aspectos de la salud física, mental y social en la empresa Prosergraf; que al no ser controlados provoca alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, musculo esqueléticas, y de la salud mental.

Los riesgos psicosociales son las situaciones presentes en una ambiente laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, la realización de tareas; “*la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, musculo-esqueléticas y de la salud mental*” Almodovar (2003); afectando al proceso del trabajo y a la salud causando enfermedades accidentes laborales.

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de la historia, son aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización, que

pueden producir daños específicos para la salud de los trabajadores; “ *los factores de riesgo en el ambiente laboral establecen vinculaciones en el trabajo, el clima, cultura, teniendo como finalidad fortalecer las capacidades y habilidades del trabajador, estimulando el trabajo en equipo, mejorando las experiencias relacionadas con el crecimiento personal, disminuyendo la rotación apoyando en la gestión de talento humano*” Báez y Moreno (2010); logrando identificar en este sentido que los factores psicosociales son generadores de estrés en las personas.

Las organizaciones enfrentan constantes cambios que les permiten a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia al desempeño y la calidad del servicio y el producto; “*existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el rendimiento laboral, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que miden el rendimiento y permiten alcanzar principalmente los objetivos y las metas*” Chiang, Méndez y Sánchez (2009), la firmeza de metas y de objetivos es una forma de certificar que tu desempeño en el trabajo sea aprobado y eficaz.

El rendimiento laboral es la manera en que los trabajadores realizan sus actividades cotidianas en la organización, este se valora tomando en cuenta factores como liderazgo, el manejo del tiempo, la explotación de los conocimientos y habilidades y la; en la actualidad las organizaciones enfrentan constantes cambios que les permiten a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia al desempeño y la calidad del servicio y el producto.

***En el rendimiento laboral se identifica como generadores de estrés en las personas son: hacer turnos rotativos, trabajar jornadas largas o con horarios irregulares, trabajo regular de horas extras, horarios que dificulten o que sean incompatibles con la vida social y familiar. Olivar (2014), p. 9.***

Las exigencias en el mundo empresarial aportan en el mejoramiento del sistema económico, lamentablemente el trabajador por cumplir las sobre exigencias en el desarrollo de funciones, se ve afectado en las capacidades psicológicas cognitivas, repercutiendo en la toma de decisiones, producción de ideas novedosas, procesos como memorización y manejo de información, atender y controlar muchas funciones a la vez.

Los riesgos psicosociales se derivan de las carencias en el diseño, la organización, y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos, y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

El rendimiento laboral comúnmente se considera una responsabilidad conjunta del empleador y el empleado, el desarrollo profesional es un elemento que generalmente es monitoreado por el departamento de recursos humanos de la organización. Sin embargo, los empleados, gerentes y supervisores también deben participar para que las estrategias de crecimiento laboral sean efectivas y satisfactorias para la empresa.

*El rendimiento laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, el comportamiento de la disciplina, el aprovechamiento de la jornada laboral, el acatamiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y las cualidades personales de los trabajadores que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o diferentes cargos de la empresa. Beléndez (2007)*

La importancia de esta investigación radica en delimitar los factores que inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf, ya que el desarrollo de un adecuado control del rendimiento de los colaboradores permitirá al personal administrativo tomar las decisiones más acertadas para que la organización reduzca los índices de riesgos psicosociales, y así aprovechar todo el potencial de sus conocimientos y habilidades.

## **II. METODOLOGIA**

La presente investigación se desarrolló bajo lineamientos del paradigma critico-propositivo, es crítico porque se emite el juicio de valor y propositivo porque se propone una posible solución al problema encontrado y analizado, con el enfoque cuali-cuantitativo, cualitativo al determinar la incidencia de una variable a otra; teniendo que los riesgos psicosociales inciden en el rendimiento laboral, perjudicando la satisfacción laboral, el clima laboral, las relaciones interpersonales, el desempeño, la concentración y el desarrollo de habilidades; además, la información obtenida sirvió de base para la elaboración del marco teórico; considerándose que es cuantitativa, al aplicarse instrumentos de investigación, como la encuesta obteniéndose información de excelencia; los datos obtenidos se sometieron a un análisis estadístico participando en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones que realzan la investigación.

La investigación se desarrolló bajo las modalidades de campo y bibliográfica: de campo, se realizó en el lugar de trabajo y se aplicó la técnica de encuesta a través del cuestionario previamente diseñado; y bibliográfica, los resultados del análisis se adquirieron de libros, revistas, folletos, manuales sitios web, artículos científicos y documentos digitales; la validez del instrumento fue efectuado con el apoyo del personal de Talento Humano.

Se aplicó los niveles exploratorio, examinando las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las unidades de observación, el nivel descriptivo, mediante análisis e interpretaciones, estableciéndose en el soporte referencial de validación de investigaciones relacionadas al tema dentro del contexto empresarial, al analizar el porqué de los hechos; y correlacional realizando un análisis crítico, enfocándose en la explicación de las variables de estudio: riesgos psicosociales y desempeño laboral.

La población se conformó por treinta y siete personas equivalente al cien por ciento detallándose como objeto de estudio seis trabajadores del área administrativa obteniendo el dieciséis por ciento y treinta y dos trabajadores del área operativa obteniendo el ochenta y dos por ciento; que desempeñan sus actividades laborales en la Empresa Prosergraf del Cantón Mejía de la provincia de Pichincha.

A continuación se realizó la operacionalización de las variables independiente y variable dependiente, cada una con sus categorías; aplicándose como técnica la encuesta, usándose como instrumento el cuestionario, estructurado por 10 preguntas relacionadas a las variables; interrogantes que contaban de tres alternativas de respuesta; elaborándose dos formatos distintos de encuestas aplicando un lenguaje determinado para docentes y educandos; la información fue procesada mediante la concentración de programas estadísticos produciéndose datos relevantes sobre la problemática, adquiriendo frecuencias y porcentajes que seguidamente fueron analizados, procesados e interpretados.

Posteriormente se efectúa el análisis e interpretación de resultado; para la verificación de la hipótesis se aplica el cálculo del chi que es igual a la sumatoria de frecuencias observadas menos frecuencias esperadas, elevadas al cuadrado, dividido para frecuencias esperada; se emplea las fórmulas de los grados de libertad que es igual a fila menos uno por columnas menos uno, aplicándose un margen de error del cinco por ciento, un nivel de confiabilidad del noventa y cinco por ciento y una significación del cero punto cero cinco, dando como resultado la aprobación de la hipótesis alternativa con 16%, aceptándose que los riesgos psicosociales si inciden en el rendimiento laboral, posteriormente se establece las conclusiones y recomendaciones relacionándose con los objetivos, dando respuesta a las preguntas directrices planteadas en la investigación, deduciéndose la importancia de elaborar el presente artículo enfocado en el rendimiento laboral y desempeño laboral.

#### **IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Mediante los resultados de la investigación se concibió que los riesgos psicosociales influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores, generando estrés, tensión, ansiedad, dificultando el cumplimiento de funciones, generando dificultades en la solución de problemas internos como externos, condicionando relaciones interpersonales, generando aislamiento, conflictos internos, incidiendo en el rendimiento laboral, desfavoreciendo en la seguridad, estabilidad, cumplimiento de expectativas, afectando en el clima laboral, en la productividad, en la toma de decisiones, desfavoreciendo en las competencias del trabajador, perjudicando en la salud ocupacional.

Los riesgos psicosociales son considerados alrededor de las empresas, como factores presentes en la ambiente laboral, directamente relacionados con la organización del trabajo, requiriéndose de su identificación, evaluación y control

para evitar daños psicológicos, fisiológicos o sociales provocando un adecuado manejo de las habilidades, sobrecarga en las responsabilidades, inestabilidad, disminuyendo el rendimiento laboral.

El rendimiento laboral al ser fortalecido motiva al trabajador en el cumplimiento de tareas y obligaciones, manteniendo estándares de calidad en referencia al éxito empresarial y al éxito personal, considerando que el disminuir el estrés, limita la rotación y ausentismo en la empresa.

Según la encuesta efectuada en la investigación se define como trascendental el analizar los riesgos psicosociales en el campo empresarial, teniendo como meta la estabilidad de los trabajadores, favoreciendo en la implementación de técnicas y estrategias que mejoren el rendimiento laboral.

Se deduce que las autoridades de la empresa no presentan un total interés por reducir el índice de riesgos psicosociales que se despliegan en la organización, perjudicando en las relaciones interpersonales, el clima organizacional, en la salud de los trabajadores, disminuyendo el rendimiento laboral, la cooperación, la satisfacción laboral, limitando el crecimiento personal y profesional; contribuyendo en el logro de objetivos empresariales y personales.

## **Discusión**

Se determinó que las organizaciones no han adquirido técnicas o estrategias para eliminar o prevenir los riesgos psicosociales, perjudicando en las relaciones interpersonales, en el clima laboral, en la satisfacción laboral, el rendimiento laboral condicionando el desarrollo empresarial y profesional de los trabajadores; reduciendo el desarrollo de capacidades y habilidades de los individuos de la empresa y la estabilidad laboral, descuidando la calidad de vida n el trabajo y el bienestar laboral; fortaleciendo la identidad personal, la autonomía, la comunicación, el liderazgo, estimulando la prevención de los riesgos



psicosociales que perjudican la estabilidad laboral, favoreciendo en el rendimiento laboral de los trabajadores.

El fortalecimiento del clima organizacional disminuye el estrés, la depresión, la agresión, favoreciendo en la salud del personal, influyendo en las adecuadas relaciones laborales, condicionando que al disminuir los riesgos psicosociales mediante la aplicación de normas y procedimientos enfocados en la prevención, protección, se estimula el trabajo en equipo, influyendo positivamente en la salud, desempeño, en el cumplimiento y realización de funciones, disminuyendo la carga mental, los sobre esfuerzos físicos, los ambientes inadecuados y la higiene.

Según las apreciaciones del presente trabajo investigativo, se ha definido la relevancia de prevenir los riesgos psicosociales que perjudican la salud y estabilidad de los trabajadores, aportando a la implementación de técnicas y estrategias que favorezcan en un rendimiento laboral eficaz.

Tomando como referencia el análisis estadístico establecido en el área administrativa, resaltando que el 50% considera que las exigencias emocionales y cognitivas afectan al trabajador en el bienestar personal, deteriorando el desempeño laboral; repercutiendo en las interacciones, relaciones interpersonales, expresión de ideas, y conocimientos; perjudicando la estabilidad laboral, desfavoreciendo en el clima, disminuyendo la calidad de vida de los trabajadores, condicionando el éxito laboral, limitando su participación en el proceso de toma de decisiones y solución de conflictos.

Se establece que un 50% de trabajadores, no contribuye en el alcance de resultados productivos, perjudicando en la participación, el desarrollo de competencias laborales, motivación; condicionando el cumplimiento de funciones, afectando en el bienestar físico, cognitivo y personal del personal.

Los resultados fueron obtenidos en base a los instrumentos de recolección de información tomados directamente de las partes involucradas como son personal administrativo y personal operativo, considerando que los trabajadores demuestran afectación en la salud debido a la sobrecarga de trabajo, generando tensión, ansiedad, repercutiendo en la pérdida de sentido del humor que conlleva al estrés.

#### **IV. CONCLUSIONES**

Se establece que los riesgos psicosociales limitan las relaciones interpersonales, generando aislamiento, conflictos internos, incidiendo en el rendimiento laboral, desfavoreciendo en la seguridad, estabilidad, cumplimiento de expectativas, afectando en el clima laboral, en la productividad, en la toma de decisiones, desfavoreciendo en las competencias del trabajador, perjudicando en la salud ocupacional, afectando en la integridad física, incrementando el conflicto de rol, desarrollo profesional, productividad, autonomía, cooperación, atmosfera laboral.

Se determina que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas, perjudican en la salud mental, física y social del trabajador; la sobrecarga de trabajo genera estrés, tensión, ansiedad, dificultando el cumplimiento de funciones, repercutiendo en el rendimiento laboral afectando en las relaciones interpersonales, acrecentando el conflicto interpersonal, realización de la tarea, competitividad, bienestar, cambios, evaluación, dificultando el contenido de tareas.

Se concluye que el inadecuado rendimiento laboral en la empresa Prosergraf, perjudica en el liderazgo, en la satisfacción laboral, condicionando los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, limitando en la productividad, dificultando la gestión de talento humano. Condicionando la formación y desarrollo del capital humano en

función de la mejora permanente de su desempeño integral, generando afecciones a la salud, calidad, responsabilidad,, protección, actividad preventiva, accidentes de trabajo, condiciones inseguras.

En la empresa es inexistente la elaboración de informes, que favorezcan en la prevención de riesgos psicosociales; perjudicando en el rendimiento laboral, desfavoreciendo en el cumplimiento de objetivos, metas y proyectos personales, profesionales y empresariales, deteriorando el entorno laboral, percepciones, motivación, capacidades, experiencias.

## Bibliografía

- Aguilar, C. E. (2014). *Filosofía del Trabajo* (Vol. I). Quito, Ecuador: Grafica Ruiz.
- Aguilar, J. (2011). *Valores corporativos*. Cartajena, Colombia: Cartajena.
- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Gamica.
- Alles, M. (2010). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°* (Segunda ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Almeida, G. (2013). *Fundamentos filosóficos*. Obtenido de Fundamentos filosóficos:  
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5939/1/TESIS%20MAESTRIA%20GINA%20ALMEIDA.pdf>
- Almodovar. (2009). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay.
- Aranda et, a. (2004). *Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido*. Xalapa, México: Psicología y Salud, Redalyc.
- Arenas, F. (2013). *Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso con el Trabajo*. Cali, Colombia: Salud y Trabajo.
- Bachillerato internacional. (s.f.). *Estudios de lengua y literatura*. Obtenido de Estudios de lengua y literatura:  
<http://www.ibo.org/es/programmes/diploma-programme/curriculum/language-and-literature/>
- Baez, B. M. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas consecuencias, medidas y buenas practicas*.
- Belch, M. (2005). *Psicología Industrial* (Sexta ed.). México, Distrito Federal: McGraw-Hill.
- Benavides, F. G. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Madrid, España: Gaceta Sanitaria.

- Biblioteca. ucc. (s.f.). *Biblioteca. ucc.* Obtenido de Acervo Bibliografico:  
[http://biblioteca.ucc.mx/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=60&Itemid=17](http://biblioteca.ucc.mx/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=60&Itemid=17)
- Bohorquez. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral.* Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Bones. (2014). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administracion de la seguridad.*
- Borrell, R. (2012). *Eumed.net.* Recuperado el noviembre 2015, 22, de Eumet.net:  
<http://www.eumed.net/rev/cccss/19/rbom.html>
- Bossa, N. (2001). *Factores de Riesgos Psicosociales en la Industria de Santa Fé.* Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Bruzual, R. (2002). *Propuesta comunicativa para la enseñanza de la lengua materna.* Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.
- Bucci. (2012). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administracion de la seguridad.*
- Cabezas. (2008). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administracion de la seguridad.*
- Ceballos, R. (2011). *Prevención de Riesgos Laborales para Psicólogos.* Madrid, España: Atienza.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera ed.). Bogota, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones.* México, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano.* Mc Graw Hill.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). *Marco legal.* Obtenido de Marco legal:  
[http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)

- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y el Conocimiento* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- De Zubiría. (2007). *Pedagogía y Educación*. Bogotá, Colombia: Colobiam.
- Definición ABC. (2015). *Definición ABC*. Obtenido de Definición de habilidad: <http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>
- Díaz, J. M. (2007). *tecnicas de Prevencion de Riesgos Psicosociales*.
- Díaz, K. (2013). *La razón epistémica* (Vol. Tomo I). Buenos Aires , Argentina : Laborde.
- DT-Hernández del Salto, V. &. (2013). *Utilización de la Biblioteca y su incidencia en la formación académica de los estudiantes de Bachillerato del Colegio Universitario Juan Montalvo de la Ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Dubois, M. E. (2012). *El Proceso de Lectura*. Buenos Aire, Argentina: Aique.
- Edukavital. (2014). *Edukavital*. Obtenido de Definición de acervo: <http://edukavital.blogspot.com/2014/01/definicion-de-acervo-concepto-de-acervo.html>
- Enrique, F. (2012). *Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido*. Santiago, Chile: Salud Pública.
- Estefanía, N. A. (2015). *Los riesgos psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Centralcar S.A en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Ambato: Tungurahua.
- Fernandez, R. (2010). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la Organización del Trabajo*. Alicante, España: Club Universitario.
- Gavilán, C. (2010). *Planificación de edificios de bibliotecas*. Obtenido de Planificación de edificios de bibliotecas: <http://eprints.rclis.org/14581/1/edifbib.pdf>
- Gil, D. (2010). *La evolución de los espacios físicos de las bibliotecas*. Recuperado el noviembre 24, 2015, de La evolución de los espacios físicos de las bibliotecas: <http://www.bauenblog.info/2009/03/04/la-evolucion-de-los-espacios-fisicos-de-las-bibliotecas/>

- Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para Considerar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus Consecuencias en la Salud Pública* (Vol. 83). Madrid, España: Rev. Esp. Salud Pública.
- Gil-Monte, P. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional*. Lima, Perú: Ministerio de Salud Pública.
- González. (2007). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- González, A. (2011). *Ergonomía y factores psicosociales*. Matanzas, Cuba: Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos.
- González, A. P. (2015). Una Biblioteca para la Escuela Infantil 0-6. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 196, 142-148.
- Gonzalez, J. L. (1994). Seguridad, Higiene y Control Ambiental. Mexico: Mc Graw-HILL INTERAMERICANA DE MEXICO.
- Goodsntein, L. (2000). *Planeación Estratégica Aplicada* (Primera ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Grados, J. (2011). *Calificación de Méritos: Evaluación de Competencias*. México, México: Trillas.
- Granda, M. E. (2012). comprensión lectora. *Revista virtual de investigación económica*, 32.
- Hoyo, D. (2001). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- I, C. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Icarito. (2010). *Icarito*. Obtenido de Definición de lectura : <http://www.icarito.cl/enciclopedia/articulo/segundo-ciclo-basico/lenguaje-y-comunicacion/lectura/2009/12/98-8804-9-la-lectura.shtml>
- Importancia.org. (2016). *Importancia.org*. Obtenido de Importancia de la lectura: <http://www.importancia.org/lectura.php>
- Intef. (2013). *Intef*. Obtenido de Bibliotecas Escolares: [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/8/cd\\_2013/m1\\_8/lectura\\_y\\_consulta\\_en\\_la\\_biblioteca.html](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/8/cd_2013/m1_8/lectura_y_consulta_en_la_biblioteca.html)

- Jaramillo, E. (2013). *Didáctica de Lenguaje y Literatura*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Jiménez Fernández, C. M. (2011, Julio 2). ¿Tienen futuro las bibliotecas? (U. I. Rioja, Ed.) *La Rioja*, 8.
- Kolesas, M. (2008). *Una introducción al rol de la biblioteca en la educación del siglo XXI*. Buenos Aires: ISBN.
- Kristensen. (2000). *Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali*.
- Laura, A. (2013). *Aula de innovación pedagógica*. Obtenido de Aula de innovación pedagógica: <http://aula.grao.com/revistas/aula/222-la-lectura-en-europa/la-biblioteca-de-la-escuela-un-espacio-vivo>
- lectura.org. (2012). *lectura*. Obtenido de lectura: <http://www.importancia.org/lectura.php>
- Lee, J. (2010). *El Talento Humano en Tiempos Difíciles*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- León, M. (2012). *Las Condiciones de Trabajo y su Relación con el Desempeño Laboral*. Guayaquil, Ecuador: Tesis de Grado.
- Levi, L. (1998). *Factores Psicosociales y de Organización*. Madrid, España: Trabajo y Salud.
- Lilia Angélica Campo Ternera, L. C. (2010, Octubre 4). Importancia de la estimulación de aptitudes básicas desde el aprendizaje desde la perspectiva del desarrollo infantil. (U. S. Bolívar, Ed.) 15.
- Lizano, M. D. (2015). *El acervo bibliográfico*. Chile, Santiago: La Serena.
- Llaneza. (2009). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- Lledo, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ecoe Ediciones.
- Llerena, E. (2010). *Lectura comprensiva*. Obtenido de Lectura comprensiva: <http://www.analisiseconomico.info/index.php/opinion2/332-la-lectura-comprensiva>



- Losada, M. (2011). *Bibliotecas infantiles y el aprendizaje*. Barcelona, España: Laia.
- Losada, M. (2015). *Ambientes de aprendizaje* (Vol. Primero). Medellín, Colombia: Colombian.
- Mansilla, G. y. (2014). *Descarte de documentos: una propuesta metodológica para bibliotecas*. México: ISSN.
- Marín Blandón, M. A. (2014). *Salud en la empresa moderna*. Buenos Aires, Argentina: Pueblo Nuevo.
- Martín Gavilán, C. (2010). *Planificación de edificios de bibliotecas*. Obtenido de *Planificación de edificios de bibliotecas*. Brasil, Brasilia: Rio de Janeiro.
- Martin, A. F. (2008). *Factores Psicosociales de Riesgo de Trabajo en la Empresa*. La Habana: Red Iberoamericana.
- Meliá, J. (2006). *Principios Comunes para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Barcelona, España: Trabajo y Salud.
- Melián, J. (2010). *Los riesgos psicosociales en la empresa actual*. Barcelona, España: Alehop.
- Mena, L. M. (2013). *Didáctica de Lengua y Literatura*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Ministerio de coordinación de conocimiento y Talento Humano. (s.f.). *SENESCYT*. Obtenido de *SENESCYT*: <http://www.conocimiento.gob.ec/senescyt-ofrece-acceso-gratuito-a-bibliotecas-virtuales/>
- Ministerio de Educación. (2011). *Curso de Lectura crítica*. Recuperado el noviembre 24, 2015, de *Curso de Lectura crítica*: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Lectura-critica-1.pdf>
- Ministerio de educación. (2013, octubre 20). *Rol del Bibliotecario*. Recuperado el Noviembre 26, 2015, de *Rol del Bibliotecario*: [http://www.educaciontdf.gov.ar/biblioteca/documentos/rol\\_bibliotecario.pdf](http://www.educaciontdf.gov.ar/biblioteca/documentos/rol_bibliotecario.pdf)

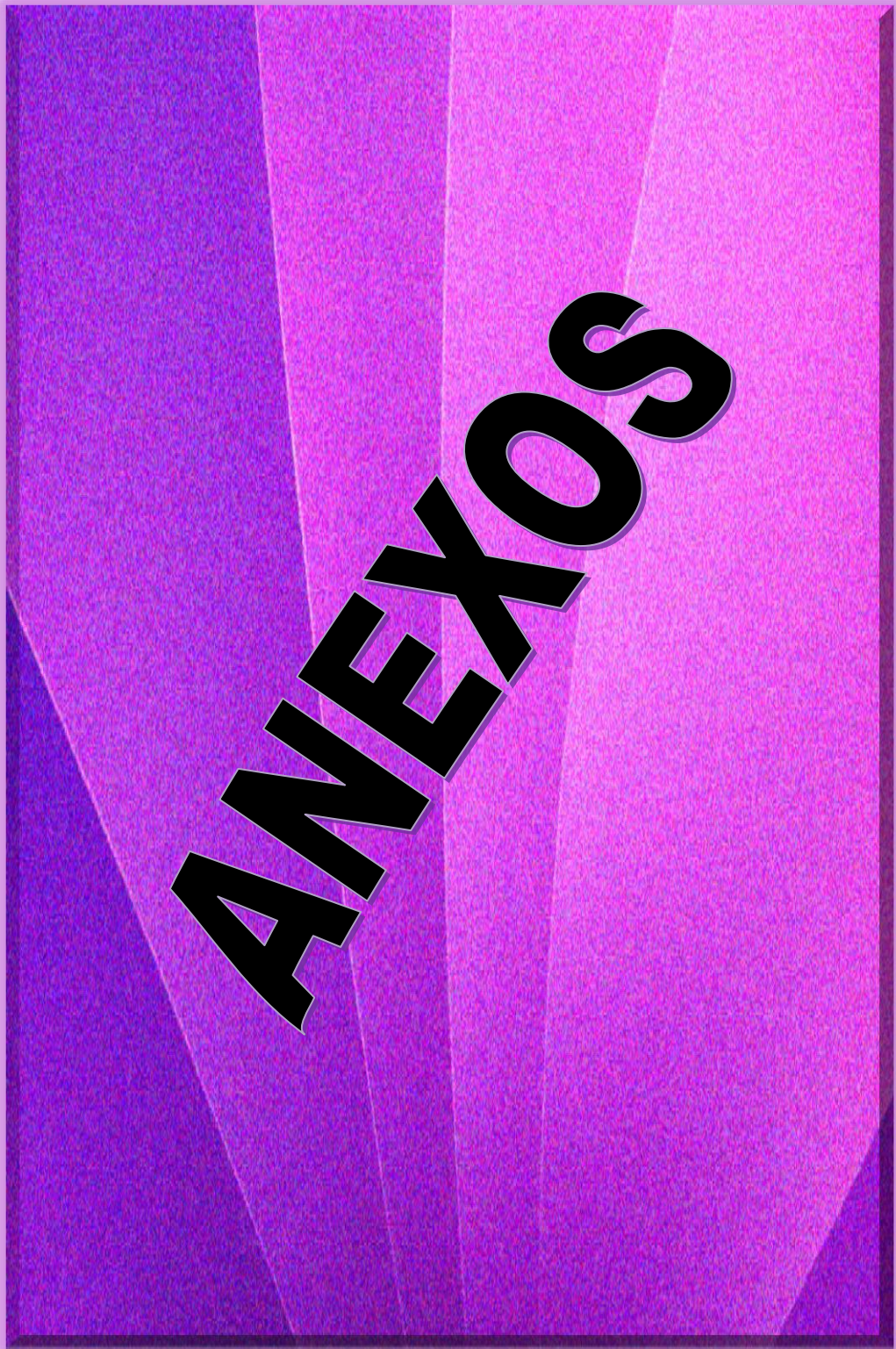
- Ministerio de educación del Ecuador. (2010). *Curso de lectura crítica*. Recuperado el noviembre 26, 2015, de Curso de lectura crítica: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Lectura-critica-1.pdf>
- mmmm. (bb). cc. aa: ii.
- Morales. (2012). Modelo de evaluación de riesgos psiosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales.
- Morán. (2006). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- Moreno. (2011). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad*.
- Moreno, B. (2011). *Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia y Cambios Actuales*. Madrid, España: Ciencia y Seguridad del Trabajo.
- Moreno, B., & Baez, L. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas*. Madrid, España: Danesa.
- Moreno, Y. P. (2014, Noviembre 26). *Gerencie.com*. Obtenido de Gerencie.com: <http://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>
- Muchinsky, P. (2001). *Psicología Aplicada al Trabajo* (Sexta ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- Naranjo Vera, J. M. (2014). *Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la "empresa eléctrica Ambato", en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- OIT. (1984). *Medicina de Trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2010). *American Association of School Librarians*. Soyapango, El Salvador : Ministerio de Educación.

- Orozco, D. (2006). *concepto educacion*. Obtenido de concepto educacion: <http://conceptodefinicion.de/biblioteca/>
- Ortega, B. (2009). *Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones*. México, México: Overall.
- Ortiz, F. (2007). *Curso de Lingüística general*. Madrid : Losada.
- Palaci. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Palacios Salinas, C. (2010). *Sistema Nacional de Bibliotecas*. Cartagena, Colombia: Kapelluz.
- Peiró. (1997). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximacion teorica y marco legal en Uruguay*.
- Pérez. (2006). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximacion teorica y marco legal en Uruguay*.
- Peso, E. (2014). *La Aplicación de Valores en la Empresa*. Cartagena, Colombia: Publicaciones Libres.
- Pezo, E. (2013). *Axiología Educativa y Medios Bibliográficos*. Buenos Aires , Argentina : Los Alphas.
- Ramirez, C. (2005). *Seguridad Industrial: Un Enfoque Integral*. México, México: McGraw-Hill .
- Robbins, S. &. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México, México: Pearson.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, México: Pearson Prentice hall.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional* (Quinceava ed.). Juárez, México: Pearson.
- Robles, A. M. (2010). *Concepto de enseñanza o educación*. Obtenido de Concepto de enseñanza o educación: <http://www.monografias.com/trabajos14/sistemaseducativos/sistemaseducativos.shtml>
- Rodríguez Borrell, C. y. (2013). *Eumed.net*. Recuperado el noviembre 22, 2015, de Eumed.net: <http://www.eumed.net/rev/cccss/19/rbom.html>

- Rodríguez Miranda, M. C. (2014, Febrero 1). Principales actividades de la Biblioteca Nacional de Cuba José Martí. *Revista de la Biblioteca Nacional de Cuba José Martí*, 9.
- Romero, A. (2005). *Control y Gestión de los Riesgos Psicosociales*. México, México: Trabajo y Salud.
- Rubio, M. (1998). *Monografías*. Obtenido de El conocimiento: <http://www.monografias.com/trabajos15/el-conocimiento/el-conocimiento.shtml>
- Rubio, M. (2008). *El conocimiento y su evolución*. Colombia, Cartajena: Barranquillas.
- Sáez Torres, A. (1959). *Las artes del lenguaje en*. Madrid, España.
- Salud, O. M. (2011, Julio 07). *Enfoque ocupacional*. Obtenido de Enfoque ocupacional : <http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html>
- Sánchez. (2007). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad*.
- Santana, V. &. (2004). *Empleos Informales y Lesiones Profesionales no Mortales*. Madrid, España: Klinik.
- Todd, R. (2010). *Aprendizaje de los educandos mediante bibliotecas escolares* (Vol. Primero). Madrid, España: Ohio.
- UNESCO. (2010). *American Association of School Librarians*. Recuperado el noviembre 20, 2015, de American Association of School Librarians: [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/8/cd\\_2013/m1\\_2/objetivos\\_y\\_funciones\\_de\\_la\\_biblioteca\\_escolar.html](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/8/cd_2013/m1_2/objetivos_y_funciones_de_la_biblioteca_escolar.html)
- Universidad Pedagógica Nacional Unidad. (2010). *Las unidades UPN Celaya*. Obtenido de Las unidades UPN Celaya: <http://www.upncelaya.edu.mx/avisos>
- Valencia, I. U. (2008). *Definición de lectura*. La Paz, Bolivia: Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.

- Vargas, H. (2011). *Fundamentación Ontológica*. Obtenido de Fundamentación Ontológica: <http://www.monografias.com/trabajos15/fundamento-ontologico/fundamento-ontologico.shtml>
- Verdezoto Cabrera, M. C. (2013). *Biblioteca infantil y su incidencia en el desarrollo de la expresión oral en los niños del primer año de educación básica del Centro Educativo “Los Niños De Dios” del cantón Quevedo provincia De Los Ríos*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Verónica, V. M. (2011). *Cómo influyen los factores psicosociales en el desempeño laboral de los servidores en la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado – Quito*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica Ambato.
- Vida. (2003). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.
- Vindel, A. C. (2002). *Riesgos Laborales*. Málaga, España: Arguval.
- WordPress. (2008 - 2015). *Definición de lectura* . Obtenido de Definición de lectura : <http://definicion.de/lectura/>
- WordPress. (2015). *WordPress*. Obtenido de Definición de acervo: Definición de acervo - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/acervo/#ixzz3v55n7p2L>
- Yuspa, N. (2013). *Rol del Maestro Bibliotecario en la Biblioteca Escolar actual*. Obtenido de Rol del Maestro Bibliotecario en la Biblioteca Escolar actual: Rol del Maestro Bibliotecario en la Biblioteca Escolar actual
- Aguilar, J. (2011). *Valores corporativos*. Cartajena, Colombia: Cartajena.
- Baez, B. M. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas consecuencias, medidas y buenas practicas*.
- Benavides, F. G. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Madrid, España: Gaceta Sanitaria.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Diaz, J. M. (2007). *tecnicas de Prevencion de Riesgos Psicosociales*.

- Estefanía, N. A. (2015). Los riesgos psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Centralcar S.A en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Ambato: Tungurahua.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. Lima, Perú: Ministerio de Salud Pública.
- González, A. (2011). Ergonomía y factores psicosociales. Matanzas, Cuba: Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos.
- Gonzalez, J. L. (1994). Seguridad, Higiene y Control Ambiental. Mexico: McGraw-HILL INTERAMERICANA DE MEXICO.
- I, C. (2000). Administración de Recursos Humanos. Mexico : McGraw Hill.
- Marín Blandón, M. A. (2014). Salud en la empresa moderna. Buenos Aires, Argentina: Pueblo Nuevo.
- Martin, A. F. (2008). Factores Psicosociales de Riesgo de Trabajo en la Empresa. La Habana: Red Iberoamericana.
- Melián, J. (2010). Los riesgos psicosociales en la empresa actual . Barcelona , España: Alehop.
- Moreno, Y. P. (26 de Noviembre de 2014). Gerencie.com. Obtenido de Gerencie.com: <http://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>
- Naranjo Vera, J. M. (2014). Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la “empresa eléctrica Ambato”, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Salud, O. M. (07 de Julio de 2011). Enfoque ocupacional . Obtenido de Enfoque ocupacional : <http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html>
- Verónica, V. M. (2011). Cómo influyen los factores psicosociales en el desempeño laboral de los servidores en la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado – Quito. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica Ambato.



**Anexo 1. Encuestas realizadas a los colaboradores del área administrativa**  
**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA**  
**EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**  
**ENCUESTA**



**Estimado administrador:** Con la finalidad de conocer la importancia de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa “Prosergraf” del cantón Mejía provincia de Pichincha, se solicita muy comedidamente, se digne contestar el presente cuestionario de manera confiable.

Los resultados ayudarán al mejoramiento del ambiente laboral institucional.

**Instrucción:** Sírvase colocar una **X** en la alternativa que usted esté de acuerdo. Seleccione con una X la alternativa que se ajuste a sus necesidades.

PREGUNTA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
¿Considera usted que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas afectan en la salud mental, física y social del trabajador?			
¿Considera que la sobrecarga de trabajo provoca estrés generando tensión, ansiedad pérdida del sentido del humor?			
¿En la empresa el trabajador participa en la toma de decisiones adoptando una actitud abierta, responsable, comprometiéndose al alcance de los objetivos planteados?			
¿Considera usted que en la empresa se fortalece el trabajo activo y el desarrollo de habilidades fortaleciendo la autonomía, beneficiando en el cumplimiento de funciones?			
¿Considera usted que las inadecuadas relaciones interpersonales provocan aislamiento y conflictos interpersonales?			
¿En la empresa el trabajador fortalece la conducta asertiva, demostrando libertad de expresión, comunicación directa, adecuada, abierta, manteniendo un comportamiento respetable, aceptando sus limitaciones?			
¿Cree usted que los equipos de trabajo orientan su desempeño al cumplimiento de metas competitivas, contribuyendo en la estabilidad laboral, en el clima organizacional y en la productividad?			
¿Considera usted que los objetivos empresariales a través de la coordinación, organización y control, favorecen en la participación, compromiso y motivación?			
¿En la empresa Prosergraf se establece objetivos y metas, fomentando sinergias, incentivando la creatividad, delegando funciones, apoyando en la eficiencia, eficacia y productividad?			
¿Las competencias laborales, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar resultados en relación con exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?			

Gracias por su valiosa colaboración



## Anexo 2. Encuestas realizadas a los colaboradores del área operativa

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**  
**ENCUESTA**



**Estimado colaborador:** Con la finalidad de conocer la importancia de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa “Prosergraf” del cantón Mejía provincia de Pichincha, se solicita muy comedidamente, se digne contestar el presente cuestionario de manera confiable. Seleccione con una X la alternativa que se ajuste a sus necesidades.

PREGUNTA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
¿Considera usted que en la empresa las exigencias emocionales, cognitivas afectan en la salud mental, física y social del trabajador?			
¿Considera que la sobrecarga de trabajo provoca estrés generando tensión, ansiedad pérdida del sentido del humor?			
¿En la empresa el trabajador participa en la toma de decisiones adoptando una actitud abierta, responsable, comprometiéndose al alcance de los objetivos planteados?			
¿Considera usted que en la empresa se fortalece el trabajo activo y el desarrollo de habilidades fortaleciendo la autonomía, beneficiando en el cumplimiento de funciones?			
¿Considera usted que las inadecuadas relaciones interpersonales provocan aislamiento y conflictos interpersonales?			
¿En la empresa el trabajador fortalece la conducta asertiva, demostrando libertad de expresión, comunicación directa, adecuada, abierta, manteniendo un comportamiento respetable, aceptando sus limitaciones?			
¿Cree usted que los equipos de trabajo orientan su desempeño al cumplimiento de metas competitivas, contribuyendo en la estabilidad laboral, en el clima organizacional y en la productividad?			
¿Considera usted que los objetivos empresariales a través de la coordinación, organización y control, favorecen en la participación, compromiso y motivación?			
¿En la empresa Prosergraf se establece objetivos y metas, fomentando sinergias, incentivando la creatividad, delegando funciones, apoyando en la eficiencia, eficacia y productividad?			
¿Las competencias laborales, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar resultados en relación con exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?			

Gracias por su valiosa colaboración

### Anexo 3.Instalaciones



Realización de actividades habituales de los colaboradores de la Empresa Prosergraf.

## Anexo 5. Autoridades



Autoridades supervisando la aplicación de las encuestas a los trabajadores del área administrativa y área operativa de la Empresa Prosergraf.

## Anexo 6. Trabajadores



Aplicación de las encuestas a los trabajadores del área administrativa y área operativa de la Empresa Prosergraf, sobre el tema de “Los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral”; información utilizada para la verificación de hipótesis.