



**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
Psicóloga Industrial**

TEMA:

**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PRODUCTIVIDAD DEL
ILUSTRE MUNICIPIO DE PELILEO”**

AUTOR: Soraya Elizabeth Sánchez Martínez.

TUTOR: Lcdo. Carlos Cecilio Valdés Hernández MSc.

AMBATO – ECUADOR

2015

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

CERTIFICA:

Yo, Lcdo. Carlos Cecilio Valdés Hernández MSc, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: “Los riesgos psicosociales en la productividad del Ilustre Municipio de Pelileo”, desarrollado por el egresado: Soraya Elizabeth Sánchez Martínez con C.I. 1804548278-8, 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.

.....
Lcdo. Carlos Cecilio Valdés Hernández MSc

C. I. 095095941-1

TUTORA DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

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



Soraya Elizabeth Sánchez Martínez

C.I. 180454817-8

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Soraya Elizabeth Sánchez Martínez, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema “Los riesgos psicosociales en la productividad del Ilustre Municipio de Pelileo”, 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.



.....
Soraya Elizabeth Sánchez Martínez

C.I. 180454817-8

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 la productividad del Ilustre Municipio de Pelileo”, presentada por el Srta. Soraya Elizabeth Sánchez Martínez, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Marzo 2011 – Agosto 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

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



.....
Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales F.
C. I. 180231816-0

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



.....
Lcda. María Gabriela Romero R.
C. I. 1803691136

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación, ha sido posible gracias a la ayuda de personas importantes y valiosas que me apoyaron incondicionalmente en mi vida estudiantil, principalmente a Dios que ha puesto en mi camino a personas importantes y pilares en mi vida, por esta razón con todo el amor dedico este arduo trabajo a mis padres Gonzalo, Mónica, a mis hermanos Iveth, Luis, que siempre estuvieron conmigo alentándome en el transcurso de toda mi vida y que fueron mi apoyo y mi fuerza para salir adelante y continuar en mi formación profesional un eterno gracias a cada uno de ellos.

Además va dedicado a mi familia quienes fueron una guía de valores y buenos principios y que siempre recibí su apoyo incondicional, especialmente a mi tía materna quien me brindó su apoyo y fue factor primordial en la realización de este trabajo ya que creyó en mí en todo momento y no dudo jamás de mis capacidades.

Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos al Alcalde y personal del Ilustre Municipio de Pelileo que me permitieron el desarrollo de la investigación con la información prestada.

A mis Licenciados que han sabido compartir sus conocimientos, consejos y vivencias para hacer de mí una mejor persona llena de conocimiento y valores, en especial a mi tutor Lcdo. Carlos Cecilio Valdez Hernández por la ayuda y conocimientos científicos, apoyo y respeto brindados durante la elaboración de esta investigación, un agradecimiento a Dios Por las bendiciones recibida, Gracias a todos, les estoy muy inmensamente agradecido de todo corazón

Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Pagina
A. Preliminares	
Portada.....	i
Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	ii
Autoría de la investigación.....	iii
Cesión de derechos de autor.....	iv
Al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Indice general de contenidos	viii
Indice de graficos	xiii
Indice de cuadros.....	xiv
Resumen ejecutivo	xv
Introducción	xvii
 B. Texto	
 CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Tema de investigación.....	1
1.2. Planteamiento del Problema.....	1
1.2.1 Contextualización.....	1
1.2.3. Análisis Crítico	3
1.2.4. Prognosis	3
1.2.5. Formulación del Problema	4
1.2.6. Interrogantes de la Investigación	4

1.2.7. Delimitación del Problema.....	5
1.2.7.1. Delimitación de Contenido	5
1.2.7.2. Delimitación Espacial	5
1.2.7.3. Delimitación Temporal	5
1.2.7.4. Unidad de Observación	5
1.3. Justificación.....	5
1.4. Objetivos	7
1.4.1. General	7
1.4.2. Específicos	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos.....	8
Objetivo General:	8
Objetivos Específicos:.....	8
Conclusiones:	9
Recomendaciones:.....	9
Objetivos:	10
Conclusión:	10
2.2.1. Fundamentación Filosófica	10
2.2.2. Fundamentación Epistemológica	11
2.2.3. Fundamentación Axiológica	11
2.2.2.4. Fundamentación Ontológica	11
2.3. Fundamentación Legal	12
2.4.1. Fundamentación Teórica. Variable Independiente	13
2.4.1.1. Riesgos Psicosociales.....	13
2.4.1.1.1. Definición.....	13
2.4.1.1.2. Importancia	14
2.4.1.1.3. Factores de Riesgos Laborales	14
2.4.1.1.4. Entorno laboral.....	15
2.4.1.1.4.1. Clima laboral.....	15

2.4.1.2. Salud Ocupacional	17
2.4.1.2.1. Definición.....	17
2.4.1.2.2. Importancia	18
2.4.1.3. Talento Humano.....	18
2.4.1.3.1. Definición.....	18
2.4.1.3.2. Procesos de Gestión de Talento Humano	19
2.4.2. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente	20
2.4.2.1. Relaciones Humanas	20
2.4.2.1.1. Definición.....	20
2.4.2.2. Motivación	21
2.4.2.2.1. Definición.....	21
2.4.2.2.2. Importancia	22
2.4.2.3. Productividad	23
2.4.4.3.1. Definición.....	23
2.4.4.3.2. Eficiencia.....	23
2.4.4.3.3. Optimizar Recursos	24
2.4.4.3.4. Eficacia.....	25
2.4.4.3.5. Cumplimiento de Metas	25
2.4.4.3.6. Productividad Laboral	25
2.5. Hipótesis.....	26
2.6. Señalamiento de variables.....	26
2.6.1. Variable Independiente	26
2.6.2. Variable Dependiente.....	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque	27
3.1.1. Enfoque Cuantitativo	27
3.1.2. Enfoque Cualitativo	27
3.2. Modalidad Básica de la Investigación.....	27
3.2.1. Investigación de Campo	27

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental.....	28
3.3. Tipo o Nivel de Investigación.....	28
3.3.1. Nivel Explorativo.....	28
3.3.2. Nivel Descriptivo.....	28
3.4. Población y Muestra.....	28
3.5. Operacionalización de las Variables.....	30
3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales.....	30
3.5.2. Operacionalización. Variable Dependiente: Productividad.....	31
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	32
3.6.1. Técnica Encuesta.....	32
3.6.2. Instrumentos Cuestionario.....	32
3.6.3. Validez y Confiabilidad.....	32
3.7. Plan para la Recolección de la Información.....	33
3.7.1. Procesamiento de la Información.....	34
3.7.2. Análisis e Interpretación de Resultados.....	34

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a lo colaboradores del Municipio de Pelileo.....	35
4.1. Verificación de la Hipótesis.....	45
4.2. Modelo Lógico.....	45
Hipótesis Nula.....	45
Hipótesis Alternativa.....	45
4.3. Modelo Matemático.....	45
4.4. Modelo Estadístico.....	46
Grados de libertad.....	46
Distribución Chi Cuadrado X^2	47
Recolección de datos y cálculos estadísticos.....	48
Frecuencia Esperada.....	49
Cálculo de Xc^2	50

Comparar los valores.....	50
Representación Gráfica	51
Decisión Final	51
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	52
5.2. Recomendaciones.....	53
Bibliografía	54
PORTADA.....	57
ARTÍCULO ACADEMICO	58
I. RESUMEN	58
SCIENTIFIC ARTICLE	59
II. ABSTRACT	59
III. INTRODUCCIÓN	60
IV. METODOLOGÍA	62
V. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
VI. CONCLUSIONES	67
Anexos	68
ANEXO N°1. Árbol del Problemas	69
ANEXO N°2. Categorías Fundamentales	70
ANEXO N°3. Constelación de Ideas. Variable Independiente.....	71
ANEXO N°4. Constelación de Ideas. Variable Dependiente	72
ANEXO N°5. Encuesta.....	73
ANEXO N°6. Evidencias y fotografías	74
Anexo N°7. Aplicación de Encuestas	75
Anexo N°8. Aplicación de Encuestas	76
Anexo N°9. Aplicación de Encuestas al Personal Administrativo	77
Anexo N°10. Aplicación de Encuestas al Personal Administrativo	78

Anexo N°11. Trabajadores del Área de Media Ambiente	79
Anexo N°12. Trabajadores del Área de Media Ambiente	80
Anexo N°13. Trabajadores del Área de Media Ambiente	81
Bibliografía	82

INDICE DE GRAFICOS

Contenido	Pagina
Grafico N°. 1. Jornada de trabajo.....	35
Grafico N°. 2. Estrés laboral	36
Grafico N°. 3. Desempeño laboral	37
Grafico N°. 4. Información adecuada	38
Grafico N°. 5. Personal Calificado.....	39
Grafico N°. 6. Productividad.....	40
Grafico N°. 7. Desgaste psíquico, físico	41
Grafico N°. 8. Evaluación del desempeño	42
Grafico N°. 9. Horario de trabajo.....	43
Grafico N°. 10. Optimización de recursos	44

INDICE DE TABLAS

Contenido	Pagina
Tabla N°. 1. Población	29
Tabla N°. 2. Jornada de trabajo.....	35
Tabla N°. 3. Estrés laboral	36
Tabla N°. 3. Desempeño laboral	37
Tabla N°. 4. Información adecuada	38
Tabla N°. 5. Personal calificado.....	39

Tabla N°. 6. Productividad.....	40
Tabla N°. 7. Desgaste psíquico, físico	41
Tabla N°. 8. Evaluación del desempeño	42
Tabla N°. 9. Horario de trabajo.....	43
Tabla N°. 10. Optimización de recursos	44
Tabla N°. 11. Distribución Chi cuadrado.....	47
Tabla N°. 12. Frecuencia Observada	48
Tabla N°. 13. Frecuencia Esperada	49
Tabla N°. 14. Calculo de Xc^2	50

INDICE DE CUADROS

Contenido	Pagina
Cuadro N°. 1. Operacionalización Variable Independiente	30
Cuadro N°. 2. Operacionalización Variables Independiente	31
Cuadro N°. 3. Plan de Recolección de Información	33

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

Tema: “los Riesgos Psicosociales en la Productividad en la Productividad del Ilustre Municipio de Pelileo”

RESUMEN EJECUTIVO

En el Ilustre municipio de Pelileo de la Provincia de Tungurahua, presentan riesgos psicosociales en el nivel jerárquico y operativo que puede incidir en accidentes laborales como estrés, cansancio físico y psíquico, existe una escasa capacitación para la prevención de riesgos, según sus áreas de trabajo, la institución actualmente no cuenta con datos reales sobre los diferentes tipos de riesgos psicosociales que se presentan a diario, se beneficiara aplicando instrumentos para el diagnóstico, evaluación y prevención, mejorando en el reclutamiento y selección del personal calificado, de esta manera obtendrán la estabilidad laboral ,la salud de los trabajadores, para prevenir enfermedades ocupacionales. Para el logro de objetivos se desarrolló un estudio de tipo cualitativo - cualitativo, campo, bibliográfico, descriptivo, correlacional, la muestra es de 132 trabajadores, los riesgos psicosociales son altos, ha existido salida del personal en el último año por problemas de estrés. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta en base a un cuestionario estructurado. Los resultados permitieron afirmar que los riesgos psicosociales influyen en la productividad, por ello se propone como solución una guía de prevención de riesgos laborales para los trabajadores de las diferentes áreas en el Ilustre Municipio de Pelileo.

Palabras claves. Riesgos psicosociales, prevención, estrés laboral, liderazgo, clima laboral, bienestar.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY HUMANITIES AND EDUCATION
RACE INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

Topic: “Psychosocial Risks in Productivity Productivity Ilustre Municipality of Pelileo”

EXECUTIVE SUMMARY

In the illustrious town of Pelileo of the Province of Tungurahua, they have psychosocial risks in the hierarchical and operational levels that can affect accidents such as stress, physical and mental fatigue, there is little training for risk prevention, according to their areas of work the institution currently has no real data on the different types of psychosocial risks that occur daily, will benefit by applying tools for diagnosis, evaluation and prevention, improving the recruitment and selection of qualified personnel, thus gain stability labor, health workers to prevent occupational diseases. To achieve objectives, a qualitative study was developed - qualitative, field, bibliographic, descriptive, correlational, the sample is 132 workers, psychosocial risks are high, has been out of staff in the last year by problems of stress. Data collection was performed using the survey technique based on a structured questionnaire. The results allowed to state that psychosocial risks affect productivity, it is therefore proposed a solution: a guide to prevention of occupational risks to workers from different areas in the Illustrious Municipality of Pelileo.

Keywords. psychosocial risks, prevention, work stress, leadership, work environment, welfare

INTRODUCCIÓN

La reciente indagación tiene como objetivo establecer cómo afecta los riesgos psicosociales en la productividad de los colaboradores del Ilustre Municipio de Pelileo, provincia de Tungurahua”

Capítulo I, Problema, se establece el contexto mundial (macro), Ecuador (meso) y Tungurahua (micro), análisis crítico en base al árbol de problemas, prognosis con una visión a futuro, Preguntas directrices, la delimitación del problema, además la justificación, objetivos general y específicos.

Capítulo II, Marco Teórico, contiene los Antecedentes de Investigación, la Fundamentación legal, se incluye las categorías fundamentales, con la fundamentación teórica de las variables dependientes e independientes de la investigación, se define la hipótesis de investigación y las variables.

Capítulo III, Metodología, se especifica el enfoque cuantitativo y cualitativo, la modalidad básica de la investigación, aplicando un estudio, de campo, bibliográfico y, la muestra de 132 trabajadores del Ilustre Municipio de Pelileo, provincia de Tungurahua, la Operacionalización de la Variable Independiente y Dependiente, además la recolección y procesamiento de información a través de una encuesta.

Capítulo IV; la encuesta aplicada y el análisis e interpretación de resultados, se incluye los 10 resultados de las preguntas de la encuesta a los trabajadores, y la comprobación de la hipótesis de investigación.

Capítulo V; Se determinan las principales Conclusiones y Recomendaciones de la investigación en base a los resultados obtenidos.

Capítulo VI, LA investigación se fortalecerá mediante la elaboración de un informe estructurado sobre el tema propuesto.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos: especificando el fundamento legal, sitios webs, blogs o portales de internet, referentes al trabajo realizado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Tema de investigación

“Los riesgos psicosociales en la productividad en el Ilustre Municipio de Pelileo”

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

A nivel mundial los riesgos psicosociales se encuentran sumergidos en la vida cotidiana de las personas, están expuestos a sobrecarga de trabajo, es por tal motivo que las tareas a realizar son tantas que los colaboradores no avanzan a ejecutar y no descansan adecuadamente, provocando afectaciones a su calidad de vida, como cansancio físico y psíquico.

Los riesgos psicosociales son situaciones presentes en el ambiente laboral en lanzándose directamente con la organización del trabajo, rodeado del puesto de trabajo, la ejecución de la tarea e inclusive con el entorno; afectando a la calidad de vida. Gil-Monte, 2009, p. 4

Los riesgos psicosociales trae consecuencias como: ausencia de compromiso para la ejecución de sus tareas, lo cual cada uno de los colaboradores realizan sus actividades por hacer no por gusto al trabajo, la falta de claridad de las funciones del puesto afecta a su rendimiento; inseguridad en el empleo; la poca comunicación entre mandos superiores e inferiores, es decir, no hay una manera efectiva para llegar acuerdos, provocando que los colaboradores pasen más tiempo en su trabajo que en su propia hogar.

El (Diario El Mercurio, 2013) hace una referencia de las cifras que maneja el Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS:

Suman 2 mil muertes por año en Ecuador y 2,2 millones en el mundo, de los cuales el 86% se producen por enfermedades profesionales, según el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El director de la institución, Juan Vélez Andrade, dijo que en el Ecuador ocurren 80 mil accidentes de trabajo al año y 60 mil enfermedades profesionales, el último informe de la OIT en el que se determina que los accidentes se producen por la falta de políticas de prevención y protección por parte de las empresas, que implican no solo pérdida de los trabajadores sino con afectación económica”.

Los Riesgos Psicosociales, afectan la salud de los colaboradores, por lo que se requieren medidas preventivas como, identificar las principales causas organizativas disfuncionales, es decir, que provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, entre otras.

Según (Diario La Hora , 2009) En el artículo denominado “Accidentes de trabajo “cita que la PROVINCIA los riesgos más comunes son los físicos y mecánicos, donde se presentan varios accidentes de trabajo.

La exigencia continua de finalizar tareas en un límite de tiempo ajustado o escaso, el trabajo por turnos, la velocidad en que se tienen que realizar las tareas y la exigencia máxima, supone factores de riesgos psicosociales “estrés.

Los riesgos psicosociales afectan significativamente al recurso humano, en la municipalidad de Pelileo, los colaboradores están expuestos a cargas de tareas, largas jornadas laborales, que ocasionan en los trabajadores, un rendimiento inadecuado en cada una de sus funciones. No se obtuvo datos por cuanto la empresa no brindó los datos estudiados anteriormente para la verificación de las causas específicas para que se de los riesgos psicosociales.

1.2.3. Análisis Crítico

En el Ilustre Municipio de Pelileo los riesgos psicosociales en la actualidad han ido generando inconvenientes en los colaboradores, limitando una baja productividad, afectando en el trabajo y en la vida cotidiana enfrentándose a diario al estrés laboral deteriorando la salud de los trabajadores.

El exceso de trabajo en los colaboradores, conlleva al estrés debido a sus tareas rutinarias, presentando una baja productividad por sus tareas monótonas y repetitivas, perjudicando las relaciones interpersonales, equilibrio interno, liderazgo, comportamientos obsesivos, resistentes a irreflexivos.

La Inadecuada comunicación entre los mandos altos y los subordinados, crea conflictos interpersonales, resentimientos, violencia, problemas individuales e incluso familiares ocasiona un mal clima laboral, perjudicando así, la organización del trabajo, la tarea y el incumplimiento de metas y objetivos.

En el municipio de Pelileo se pueden observar la falta de liderazgo, provocando conflictos entre los mandos altos y los subordinados y en el desarrollo de habilidades, conllevando al incumplimiento de objetivos.

La desmotivación repercute en los colaboradores, provocando una inestabilidad laboral, incrementando un negativismo en las condiciones físicas y psíquicas, sobrellevando a un efecto en el rendimiento y debilitando la satisfacción laboral.

1.2.4. Prognosis

En el caso de no darse solución al problema del incremento de riesgos psicosociales en el Ilustre Municipio de Pelileo, y no ser tratados a tiempo, continuara las enfermedades laborales como estrés, dolores musculares, desgaste físico y psíquico que repercutirán en la productividad

La organización al contar con un clima inapropiado, la afectación se direccionara hacia los miembros generando negativismo, y soportando dificultades tales como: baja rendimiento por parte de los trabajadores, conflictos desagradables, insatisfacción en el trabajo, obstaculizando el cumplimiento de los objetivos siendo un factor que afecte a la organización, para obtener un buen futuro organizacional es necesario fomentar una buena comunicación siendo los pilares básicos en los que se apoya cualquier tipo de relación humana y es provechosa en todas las esferas de la actividad humana.

Al no realizarse esta investigación y de seguirse dando esta problemática, más tarde tendrán una deficiente planificación en el trabajo, porque no existe la posibilidad de crecimiento por parte de los trabajadores y una desmotivación, siendo la base primordial la motivación a cada uno de los trabajadores aplicando los 5 factores principales (fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización) ayudando a cumplir metas y objetivos, aumentando la productividad.

1.2.5. Formulación del Problema

¿De qué manera incide los riesgos psicosociales en la productividad del Ilustre Municipio de Pelileo?

1.2.6. Interrogantes de la Investigación

1. ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan al personal en el Municipio de Pelileo?
2. ¿De qué manera se ve afectada la productividad en la organización al no contar con las medidas preventivas de riesgos psicosociales?
3. ¿Existe un informe que detalle la relación entre la variable independiente riesgos psicosociales y la variable dependiente productividad en el Municipio de Pelileo?

1.2.7. Delimitación del Problema

1.2.7.1. Delimitación de Contenido

Campo: Psicología organizacional, factores de Riesgos psicosociales.

Área: Talento Humano

Aspecto: Riesgos Psicosociales – Productividad

1.2.7.2. Delimitación Espacial

La investigación se desarrollará en el Ilustre Municipio de Pelileo, provincia de Tungurahua

1.2.7.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se efectuará en el periodo Septiembre 2015 – Febrero 2016

1.2.7.4. Unidad de Observación

Se aplicara al personal del Ilustre Municipio de Pelileo

1.3. Justificación

La investigación es de **interés** al analizar los riesgos psicosociales, entorno laboral, horario de trabajo, relaciones interpersonales y su influencia en la productividad, aportando en la calidad de relaciones humanas y sociales de manera positiva en la organización.

La indagación es de **importancia teórica - practica** al instaurar en un medio bibliográfico aportando a la organización en el conocimiento para la organización

para la prevención de riesgos psicosociales y su afecten a la productividad, alcanzando la colaboración de los colaboradores beneficiando en el ámbito ambiental y organizacional, incrementando seguridad y bienestar.

La investigación es de **Utilidad** para el trabajador y la organización beneficiando a la productividad alcanzando la eficiencia, eficacia y efectividad, conllevando al autonomía, autoconfianza, motivación de lograr y relaciones interpersonales.

Es **factible** porque la indagación posee las actitudes, habilidades, destrezas y conocimiento que fortalece el trabajo a investigar, además posee los recursos: humanos, materiales, tecnológicos para su efectividad, resaltándose la colaboración incondicional del Dr. Manuel Caizabanda Alcalde del Municipio de Pelileo, y la participación de sus integrantes.

El conocimiento de riesgos psicosociales es de **utilidad** para los trabajadores y la organización, ayudando a la productividad, aumentando su efectividad en la realización de sus actividades diarias, conllevando a una autónoma, optimismo, confianza en sí mismo, automotivación, relaciones personales e intrapersonales.

El contenido del trabajo es **original** porque se usa las normas emitidas por la Acción de Psicología Americana APA para conservar la autoría en cada una de las citas mencionadas dando importancia a la fundamentación científica aplicándose bibliográfica actualizada, ideas, criterios, son exclusivamente responsabilidad del autor.

Los principales **beneficiarios** de esta indagación serán los trabajadores del Municipio de Pelileo, apoyando a la organización en el mejoramiento en el manejo adecuado de riesgos psicosociales

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en la productividad de los colaboradores del ilustre Municipio de Pelileo.

1.4.2. Específicos

- Diagnosticar el nivel de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores del Municipio de Pelileo.
- Identificar el nivel de productividad de los trabajadores del Municipio de Pelileo.
- Estructura un informe que detalla la relación entre la variable independiente riesgos psicosociales y la variable dependiente productividad en el Municipio de Pelileo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos

Revisados los archivos de la Biblioteca de la Universidad Central del Ecuador, y del Ilustre Municipio de Pelileo se establece que existen trabajos similares relacionados con el tema a investigar, sin embargo no existen trabajos que se relacionan con el contenido científico de las variables objetivo de estudio:

Tema: “Los factores psicosociales en el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado –Quito”

Autor: Vargas Montiel Gloria Verónica (2013)

Objetivo General:

Determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral en los servidores de la Dirección de Recursos Humanos.

Objetivos Específicos:

- *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.*
- *Establecer la relación o influencia de los Factores Psicosociales en el Desempeño Laboral.*
- *Sugerir estrategias para disminuir, de ser necesario la influencia de los Factores Psicosociales sobre el desempeño de los servidores.*

Conclusiones:

- *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.*
- *En la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado se pretende conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de los servidores se necesitará disponer de políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de la salud. 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 y evaluación.*

Recomendaciones:

- *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.*
- *Comunicar a los servidores sus funciones, competencias, atribuciones, los métodos que deben seguir, así como los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, su responsabilidad y su autonomía.*

Lo riesgos psicosociales se presentan por: trabajo bajo presión, trabajo monótono, jornada de trabajo extensa, estrés laboral, la inadecuada relaciones interpersonales, los accidentes que afectan a la salud física , psíquica de los trabajadores, favoreciendo a la productividad promoviendo un adecuado clima , confianza, seguridad para la toma de decisiones

Tema: “Gestión Administrativa de Calidad con relación a la Productividad.”

Autor: Lara, J. (2013).

Objetivos:

- *Analizar la Gestión Administrativa actual, examinando los procesos y estrategias administrativas para el incremento de la productividad en la empresa de Productos lácteos “San Pablo”*
- *Diseñar un modelo de Gestión Administrativa de Calidad, optimizando todos los recursos para el incremento de la Productividad en la empresa de Productos lácteos.*

Conclusión:

- *El tener la suficiente habilidad e intuición en el manejo de una empresa contribuye para disminuir costos sin que esto implique desmejorar la calidad del producto elaborado, dando como resultado un claro aumento en la productividad, que debe estar sustentado por la constante aplicación de reingeniería dentro de la empresa, a la vez contar con control de la calidad, permitiendo a una industria o una organización a que establezcan metas, diseñe políticas, recursos disponibles para llevar a cabo procesos productivos dentro de la organización.*

2.2.1. Fundamentación Filosófica

La fundamentación se basa en el paradigma Crítico Propositivo, que ayudará a fundamentar la realidad del problema, permitiendo establecer la mejor propuesta de solución al problema, con los datos estadísticos obtenidos en la aplicación de las baterías en el Municipio de Pelileo.

Es crítico porque se analizará posibles causas y consecuencias del problema en los riesgos psicosociales, basado en los resultados obtenidos en entrevistas al personal.

Es propositivo porque permitirá establecer una propuesta para la solución al problema surgido mediante estrategias para cubrir las necesidades de los colaboradores.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

El ser humano alcanza conocimientos en el tejido empresarial logrando las habilidades, destrezas que aprueban ajustar sus esfuerzo y alcanzar objetivos, consiguiendo metas comunes tanto individuales como grupales influyendo en el desarrollo de conducta a través de una visión sistémica y holística resaltando la capacidad cognitiva e intelectual que en la empresa ayuda el talento. Aguilar, 2014, p. 45.

Aguilar manifiesta que los objetivos que logran los trabajadores en la organización y en la vida diaria son gracias al esfuerzo y al desempeño que realizan en la organización, desempeñando con los objetivos que son trazados utilizando su experiencia.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

El estudio de valores es una alineación para el importancia de Objetivos Empresariales enfocados al provecho laboral mediante el fortalecimiento de la comunicación, el dialogo; motivando al trabajador en el desarrollo de sus ocupaciones y actividades encaminadas al éxito personal, profesional e institucional. Peso, 2014, p. 102.

Para el autor los valores ayudan a que las personas alcancen los objetivos de la organización con una utilidad adecuada manejando una comunicación asertiva que aporte a optimizar el dialogo entre colaboradores para el alcanzar el éxito individual y organizacional

2.2.2.4. Fundamentación Ontológica

La ontología se encarga del estudio del ser humano en el entorno, se sobresale que los factores psicosociales afectan en la interacción de equipos de trabajo, el liderazgo y el clima empresarial influyendo en los comportamientos y actitudes, aquejando en los procesos mentales, generando: estrés, cansancio físico, problemas psicológicos, dolores musculares que causan inseguridad laborales. Muchinsky, 2008, p. 160.

La indagación propuesta tiene como propósito fortalecer la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, contribuyendo en el trabajo en equipo beneficiando en la salud mental, en la eficacia de tareas, en el liderazgo, en el establecimiento de relaciones interpersonales elevando la productividad.

2.3. Fundamentación Legal

La presente investigación se respalda legalmente por la constitución del Ecuador 2008, Código de Trabajo, el IESS y OIT.

Los artículos de la constitución del Ecuador 2008, Título II, Derechos, Capítulo segundo, Derechos del buen vivir Sección octava, Trabajo y seguridad social, manifiestan lo siguiente:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, menciona lo siguiente:

Capítulo III Art. 11 Literal b. “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en el mapa de riesgos”

Del Código de Trabajo ecuatoriano, Capítulo III, De los efectos del contrato de trabajo, Artículo 38, menciona lo siguiente:

“Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.”

2.4.1. Fundamentación Teórica. Variable Independiente

2.4.1.1. Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales se manifiesta por accidentes y enfermedades profesionales, que puede causar incapacitación temporaria o permanente, por tal razón los riesgos psicosociales requieren de un estudio preventivo que permita promover el bienestar del trabajador asegurando una productividad óptima en la organización

2.4.1.1.1. Definición

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. Moreno B., 2010, p.2.

Tomando énfasis lo manifestado por Moreno, considero que los riesgos laborales ocasiona daños en la calidad de vida de los colaboradores, provocado por cargas excesivas en el desarrollo de sus actividades y peligros que presentan en su trabajo, por esta razón se debe prevenir, proteger a los colaboradores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir como consecuencia del trabajo.; los riesgos psicosociales tienen una interacción directa entre ambiente y trabajo, causando daños en la salud de los colaboradores, afectando la calidad de vida y disminuyendo su satisfacción en el trabajo.

La mayor parte de las causas del estrés se encuentra en el diseño de la organización del trabajo y en la forma en la que es gestionada la organización, la aparición del estrés también puede estar relacionada con aspectos tales como la perspectivas de desarrollo profesional, la remuneración, el rol del individuo en la organización, relaciones interpersonales. Collantes, 2012, p. 28.

Las principales causas para que se dé el estrés, es un mal diseño de la organización, es decir no son claras sus tareas a realizar, conllevando enfermedades profesionales

como: cansancio físico y psíquico, provocando un bajo rendimiento, conflictos interpersonales, ocasionando grandes pérdidas a la empresa.

2.4.1.1.2. Importancia

Los riesgos psicosociales tendrían mucho efecto sobre el estado de salud de la totalidad del personal de las empresas, el riesgo psicosocial se refiere al trance de todo lo que con lleva su trabajo y su influencia dentro de él, lo social y ambiental en el que se encuentre sometido el individuo parte de una organización, el mal ambiente laboral, termina en estrés, lo que enfermará al personal de la empresa, siendo de riesgo para la compañía y su alejamiento a las metas y objetivos de esta, además de otras enfermedades físicas o psicológicas. Rescalvo, 2011, p. 34.

Las ideas planteadas por Rescalvo, acerca del estado de salud, que se evidencia en los colaboradores del municipio, sus condiciones laborales afectan en el desarrollo de actividades y el medio en el que se desenvuelven. La mayoría de los problemas que se evidencia en la organización es el estrés, afectando a su salud por enormes cargas de trabajo y largas jornadas laborales, por tal motivo ellos deben estar motivados para que tengan un efecto favorable en su salud.

2.4.1.1.3. Factores de Riesgos Laborales

Existen diversos tipos de riesgos que afectan la calidad de vida de los trabajadores, por tal motivo cada una de las organizaciones debe tener en cuenta los diferentes riesgos y analizar las consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Según: (Moreno, Investigadora de los Riesgos psicosociales Riesgos Psicosociales, 2010). Manifiesta tres tipos de riesgos laborales más comunes.

- El estrés. La comisión europea define el estrés laboral como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nuevos del contenido del trabajo por: (Sobrecarga de trabajo) Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, horario) Horarios inflexibles, jornada de trabajo largas, ambiente y equipo)

malas condiciones de trabajo, equipo de trabajo inadecuados, cultura organizacional y funcionales) mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo.

- La violencia. Define la violación laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en lo cual una persona es asaltada, amenazada, humillada, o lesionada como consecuencia directa de su trabajo, la Comisión Europea considera que consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con el trabajo.
- El acoso. Es una forma de comportamiento negativo entre compañero, o entre superiores jerárquicos y subordinados, por lo que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente, la intimidación, descalificación y otras acciones que ofenden a las personas.

Es importante resaltar lo manifestado por Javier Gonzales, los riesgos psicosociales más comunes que presenta los colaboradores del Municipio de Pelileo, es: el estrés presentando un agotamiento que dificulta las respuestas funcionales, produciendo un deterioro en el rendimiento del colaborados, la violencia en los trabajadores, diversas tareas fuera del horario establecido, consecuencias sobre su calidad de vida laboral, afectando en sus estado físico y mental.

2.4.1.1.4. Entorno laboral

En el entorno laboral podemos encontrar el clima, las políticas internas y sus relaciones interpersonales.

2.4.1.1.4.1. Clima laboral

Relacionado con el conjunto de percepciones de las personas que laboran en una organización. Es el medio ambiente humano y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción de las personas y, como consecuencia,

en su desempeño. Tiene relación directa con la manera de trabajar, la forma de relacionarse con los demás y con la empresa, comportamientos aceptados y comunes dentro de la organización, con los equipos con los que se cuenta y con las actividades que realiza cada persona. Es la forma en que una persona perciba el entorno en el que trabaja, incide positivamente o negativamente en su desempeño. En la medida en que una empresa mejora el clima laboral, mejora la productividad individual. Álvarez, 2009, p.p. 58 – 59.

Considerando lo planteado por Álvarez de Lugo, se manifiesta que es el ambiente donde los colaboradores realizan sus actividades diariamente, la relación entre el jefe con sus subordinados, la relación entre compañeros. El clima organización puede ser un vínculo u obstáculo para un correcto desempeño de la empresa, siendo un factor de distinción o influencia en el comportamiento de quienes las integran; el ambiente interno percibido o clima, interactúa con las características individuales para determinar el comportamiento.

Una organización debe reunir personas satisfechas y motivadas para el logro de los objetivos y metas, muchas de las ocasiones los empleados de una empresa se desarrollan en un ambiente hostil. El entorno laboral que hay dentro de una organización es determinado por el tiempo de liderazgo, los problemas interpersonales de los colaboradores y cambios dentro de la institución; es necesario una buena comunicación, compromiso, respeto entre los miembros.

2.4.1.1.4. 2. Políticas institucionales

Las políticas institucionales es una poderosa herramienta para lograr y consolidar la calidad institucional en todas sus dimensiones. Calidad que puede ser visualizada a través de una mayor eficiencia de los procesos institucionales y administrativos, mejora la comunicación entre los trabajadores. Valle, 2012, p. 303.

Las políticas internas son guías establecidas para todos los colaboradores de la organización, sobre los límites que puede operar en diferentes asuntos, proporcionando un marco de acción lógica y constante. Dentro de las políticas se refleja los valores, su cultura, creencias y filosofía institucional, a través de:

- Misión.- decisiones escritas que se estable en una guía.

- Visión.- visualizar el futuro y establecer metas claras y concisas.
- Valores corporativos.- tiene relación entre misión y visión.

2.4.1.1.4. 3. Relaciones interpersonales

Los colaboradores tienen la necesidad de relacionarse socialmente, siendo fuente de motivación del compromiso para el cumplimiento de los objetivos, por ello, las relaciones interpersonales en el trabajo con los superiores, subordinados, compañeros de trabajo, de departamento, y de área generalmente son valorados positivamente, pero también puede llegar a convertirse en un riesgo psicosocial

Las malas relaciones entre los miembros de trabajo, la falta de conexión del grupo, las presiones, reducciones de los contactos sociales, las dificultad para expresar las emociones y opiniones , el aislamiento en el puesto de trabajo puede ocasionar elevados niveles de tensión entre el equipo de trabajo.

2.4.1.2. Salud Ocupacional

La salud es primordial porque previene: ocasionando estrés, enfermedades cardiovasculares, pulmonía, dermatológicas y mentales, siendo resultado de inadecuadas condiciones de trabajo, específicamente de una deficiente organización del trabajo.

2.4.1.2.1. Definición

Los factores de riesgos físicos, biológicos, psicosociales presentes en las actividades laborales producen una ruptura del estado de salud y pueden causar enfermedades profesionales convirtiendo en los peligros más frecuente al que se enfrentan los trabajadores en sus empleos. Álvarez, 2012, p. 18.

Desde mi punto y tomando en consideración lo dicho por Francisco, los factores de riesgos Puede causar afectaciones en los colaboradores, ofuscando la calidad de vida, aunque los riesgos sean mayores o menores en algunos puestos de trabajo, por ejemplo el personal que maneja maquinaria pesada tiene una posibilidad de

sufrir un riesgos físico, y el personal administrativos puede verse afectado con situaciones de estrés laboral.

Según; (Álvarez, 2012, p. 18). El ritmo de trabajo rápido o el alargamiento de la jornada de trabajo, entre otros, que producen el deterioro de la salud de los trabajadores.

2.4.1.2.2. Importancia

Es importante la salud ocupacional, porque, busca el bienestar físico y psíquico de los colaboradores, a través de prevención ante problemáticas que se puede suscitar en la ejecución de sus actividades diarias.

El nivel de salud es la eficiencia del funcionamiento biológico, físico, y mental del individuo en relación con el medio ambiente que lo rodea, y las variaciones en este continuo van desde la salud óptima hasta las enfermedades leves y graves. Álvarez, 2012, p. 38.

La seguridad ocupacional según Álvarez, tiene como fin analizar, evaluar, organizar, planear, dirigir y/o identificar factores de riesgo que afecten el ambiente laboral, y desarrollan medidas de prevención con el fin de evitar accidentes y enfermedades profesionales, y de esta manera poder subir la efectividad de los trabajadores.

Los trabajadores de la institución tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y este derecho supone la existencia del deber por parte del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laboral. Agustín, 2011, p. 30.

2.4.1.3. Talento Humano

2.4.1.3.1. Definición

La gestión del talento humano busca la adecuada planificación y dirección del personal, todas las organizaciones necesitan de las personas, permite establecer las adecuadas estrategias para el desempeño y coordinación del personal según área y función. El recurso humano es el capital más apreciado, llevan a cabo los avances y logros organizacionales.

El talento humano es un área sensible a la mentalidad que predomina en la organización. Es un conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de los empleados de la organización que influyen en la eficiencia. Chiavenato I, 200, p. 9.

La gestión de talento humano es la responsable de la eficacia y excelencia en las organizaciones, garantizando el cumplimiento de misión y visión, las políticas internas, de manera eficiente.

2.4.1.3.2. Procesos de Gestión de Talento Humano

La moderna gestión del talento humano implica seis procesos que están íntimamente relacionados entre sí, influyéndose recíprocamente; cada proceso beneficia o perjudica a los demás, dependiendo de su utilización, cada proceso es más complejo que el anterior, permitiendo encontrar falencias de procesos anteriores. Chiavenato, 2002, p.p. 13-14.

- Admisión de personas: proceso por el cual se utiliza para incluir personas dentro de la organización a través del reclutamiento y selección.
- Aplicación de personas: diseñar actividades que los colaboradores deben realizar, orientados al cumplimiento y diseño del cargo, diseños organizacionales del puesto, análisis y descripción, y evaluación de desempeño.
- Compensación de personas: proceso a utilizar para incentivar y satisfacer necesidades de los colaboradores, basadas en recompensas, adecuada remuneración, servicios y beneficios legales.
- Desarrollo de personas: proceso de formación y capacitación, incluyendo un entrenamiento para la ejecución del cargo por medio de la comunicación y/o integración de los colaboradores.
- Mantenimiento de personas: creación de una adecuada condición ambiental, incluyendo la seguridad e higiene de los trabajadores, una calidad de vida y control de disciplina en base a la comunicación.

- Evaluación de Personas: verificar el desempeño de los trabajadores, control de actividades, base de datos en el sistema sobre cada área.

Los equipos de RH proporcional consultoría interna para que el área pueda cumplir actividades estratégicas de orientación global en búsqueda del futuro y el destino de la organización y sus miembros. El cambio es decisivo puesto que las personas ya se consideran socias de la organización que toman decisiones respecto a sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados negociados con anticipación y sirven al cliente para satisfacer sus necesidades y expectativas. Chiavenato I, 2002, p. 38.

Al hablar de recurso humanos se manifiesta una relación del cumplimiento de actividades por medio de un correcto reclutamiento, selección, inducción capacitación, evaluación, brindando una adecuada seguridad de los miembros de la organización.

2.4.2. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.4.2.1. Relaciones Humanas

2.4.2.1.1. Definición

La necesidad de construir relaciones con otras personas es uno de los más fuertes y inmutables impulsos humanos. Es una peculiaridad básica, pues el hombre es un ser predominantemente social. Los empleados, si no tienen oportunidades de establecer contactos sociales en el servicio, expanden a hallar el trabajo desagradable, monótono y mecánico, lo que se puede reflejar en baja producción, elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida y reducción de los niveles de desempeño.

La teoría de las relaciones humanas. Define como relaciones humanas a los contactos conscientes establecidos entre individuos y grupos, entre empleados y sus colegas, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una sección y aquellos de otra. Kinicki, 2003, p. 88.

Con ésta teoría surge una nueva idea sobre la naturaleza del hombre, el hombre social, los trabajadores son criaturas sociales complejas, con sentimientos, deseos y temores, el proceder en el trabajo es el resultado de muchos factores motivacionales.

Las personas son motivadas por ciertas necesidades y alcanzan sus satisfacciones primarias a través de los grupos con los cuales interactúan, dificultades en participar y en relacionarse con el grupo ocasionan elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida, reducción de los niveles de desempeño, etc.

La convivencia social y las experiencias compartidas con los colegas de trabajo se sitúan entre las fuentes más poderosas y significativas de satisfacción en el trabajo. El comportamiento de los grupos puede manejarse a través de un adecuado estilo de supervisión y liderazgo. Kinicki, 2003, p.89

Lo presentado por Kinichi en las relaciones humanas, yo considero que es el comportamiento, actitudes o modos de pensar que nos convierte en buenos practicantes de las relaciones, por medio de la confianza, actitud positiva y justa hacia los demás, las relaciones aparece en todo nivel jerárquicos, las personas deben estar siempre motivadas para alcanzar una alta productividad, al momento de relacionarse con los compañeros se puede identificar el trabajo en equipo y los lazos de liderazgo entre los miembros de la empresa.

La actitud del personal hacia su trabajo y hacia su grupo, habían experimentado la “ayuda”. La contribución y la consideración, ya no eran elementos sueltos de la organización sino que a partir de ella se sentían reconocidos y parte de su empresa. Como resultado del hallazgo, prevalece en este paradigma considerar a la empresa una organización social, no solo económica.

2.4.2.2. Motivación

2.4.2.2.1. Definición

Es un proceso que incide en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. El elemento energía es una medida de la intensidad, el impulso y el vigor. Un gran esfuerzo necesita dirigirse en formas que ayuden a la organización a lograr sus metas. Los empleados deben persistir en su esfuerzo para lograr sus metas. Robbins, 2014, p. 506.

Considerando lo planteado por el autor Robbins la motivación es una herramienta útil en el momento de aumentar el desempeño de los colaboradores, los incentivos puede ser de manera monetario o no monetario con el fin de aumentar su productividad, y su bienestar laboral.

En base a lo expuesto por Douglas, la motivación es un ente importante dentro de la empresa, porque, es la voluntad que estimula a realizar un esfuerzo con el propósito de alcanzar las metas planteadas, los trabajadores se sienten motivados cuando se presenta un clima laboral confortable.

2.4.2.2.2. Importancia

Se convierte en un factor importante, ya que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesa a las organizaciones y a la misma persona, Un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúe y en qué dirección se encauza la energía. Douglas, 2010, p. 67.

Douglas menciona dos tipos de motivación:

- Motivación Extrínseca.- Estimulación por motivadores externos, la cual está dirigida a alentar a los trabajadores de la empresa, con el propósito de lograr mayor productividad.
- Motivación Intrínseca.- Interés o iniciativa que muestra un trabajador para realizar las funciones que le han sido asignadas.

El crecimiento de cada ser humano se relaciona con la motivación porque fortalece cada día sus ganas de conseguir mejores resultados y los objetivos propuesto, para alcanzar el éxito; los incentivos creados por la empresa motivan su participación y compromiso con los planes y actividades creadas, el ambiente social es un factor importante y decisivo para el desempeño de cada trabajador. Roca, 2006, p. 19.

La motivación es un factor fundamental para el personal de la organización, es indispensable para valorar el compromiso a través del resultado de objetivos y metas, una persona motivada pone todo su esfuerzo hacia la ejecución de actividades.

2.4.2.3. Productividad

2.4.4.3.1. Definición

La productividad tiene un vínculo entre lo que sea producido y los medios que se ha empleado para conseguir: (mano de obra, materias, energía) cuanto menor sea el tiempo que lleve conseguir el efecto deseado, más productivo es el sistema. La productividad es el indicador para medir el manejo óptimo de los recursos (valores) en la producción de bienes y servicios. Este manejo óptimo de los recursos se convierte en lograr más cantidad y/o calidad de productos.

La productividad es el grado de utilización efectiva de cada elemento de producción. Es sobre todo una actitud mental. Busca la constante mejora de lo que existe ya. Está basada sobre la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer, y mejor mañana que hoy. Requiere esfuerzos continuados para adaptar las actividades económicas a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas técnicas y métodos. Es la firme creencia del progreso humano. Gutiérrez, 2010, p .21.

La productividad no es una medida ni la cantidad de trabajo que se realiza, es una combinación entre los recursos utilizados y los resultados logrados. Esto se asocia con el logro de una tarea eficiente, orientada a la realización del producto. Un concepto más claro de la productividad es: $\text{Productividad} = \frac{\text{(productos o servicios)}}{\text{(Recursos Utilizados)}}$

2.4.4.3.2. Eficiencia

En términos generales se, denomina eficiencia a la relación existente entre los productos del sistema y los insumos utilizados para generarlos. Es la acción de optimizar los recursos mediante la aplicación de varios factores enfocados al proceso de producción. Chiavenato, 2001, p. 3.

En la municipalidad de Pelileo la productividad se definió como una relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de servicios utilizados, así se reflejara la medida de productividad por medio de la solución de conflictos. Resaltando lo dicho por Palacios, considero que, en la organización se puede evidenciar la eficacia de los colaboradores, ya que, utilizan los recursos necesarios para alcanzar las metas, optimizando el tiempo.

2.4.4.3.3. Optimizar Recursos

La empresa optimiza sacando el mayor provecho de todos los recursos (materia prima, tiempo, maquinaria, etc.) que se utilizan en el área de producción para disminuir costos y maximizar utilidades. Chiavenato, 2007, p. 94.

Los recursos organizaciones de puede clasificar en 5 grupos:

- **Recurso Humano.-** Es el eje principal de la organización, siendo quienes utilizan, diseñan, transforman, y perfeccionan los demás recursos, las diferentes cualidades del elemento humano como: las actitudes, habilidades, conocimientos y experiencias, contrayendo los únicos recursos vivos y dinámicos de la organización.
- **Recurso Financiero.-** Hace énfasis al dinero en forma de capital (Activo y Pasivo), prestamos financieros o créditos, de lo que se puede disponer, además garantizan los medios para la adquisición de los demás recursos que requiere la empresa. Se puede manifestar que hasta un cierto punto son los que en buena parte definen la eficacia de las empresas en el logro de sus objetivos.
- **Recursos Materiales.-** Este recurso es necesario para las operaciones básicas de la empresa, ya sea dar servicio especializado o producir bienes y productos. Tos recursos están constituidos por terrenos, edificios etc.
- **Recursos Mercadológicos.-** Es el contacto que influye en sus clientes y usuario, integrando las actividades de investigación y análisis de mercado sobre consumidores y proveedores, sin este recurso de nada sirve los demás recursos de la organización, si esto se despoja de sus clientes, consumidores o usuarios perderían su existencia.
- **Recursos Administrativos.-** Este recurso ayuda a planear, organizar, dirigir y controlar las actividades, ayudando a la toma de decisiones y la distribución de información.

2.4.4.3.4. Eficacia

Se denomina eficacia en que las salidas reales de un sistema se acercan a las salidas planteadas es decir a los objetivos del sistema, las medidas de eficacia determinan el grado en el que los objetivos del sistema están siendo cumplidos. Palacios, 2012, p. 53.

Tomando como referencia lo dicho por Chiavenato, en la empresa se reúne diversos recursos para el logro de objetivos, sin recursos no hay manera de alcanzarlos, siendo los recursos los medios con los que cuentan la organización para la realización de sus tareas y el logro de metas, esto son los bienes y servicios que se consumen para la realización de las actividades organizacionales. Es importante realizar las cosas de manera correcta según como este organizado dentro de la empresa, sobre todo en lograr cumplir los objetivos y metas, tomando en cuenta la calidad del producto o servicio que se brinda a los diferentes usuarios, logrando cumplir las expectativas del cliente interno y externo. La eficiencia es hacer bien el trabajo, con un mínimo de recursos y de desperdicio. Eficiente, implica hacer bien el trabajo y efectivo hacer lo correcto, eficiente es el desarrollo y la utilización de la estrategia correcta nos ayuda a ser efectivos.

2.4.4.3.5. Cumplimiento de Metas

El cumplimiento de meta son: resultados que hay que conseguir y por tanto, señalan la dirección hacia la que deben orientarse decisiones y acciones para alcanzar los objetivos. Heliriegel, 2010, p. 258.

El cumplimiento de metas en el Municipio de Pelileo es el logro planificado por medio de una serie de pasos que ayuda a conseguir los objetivos planteados y permite el desarrollo empresarial que sus miembros pretenden alcanzar.

2.4.4.3.6. Productividad Laboral

La productividad laboral es el aumento o la disminución del rendimiento en función

del trabajo necesario para el producto final, es decir es un indicador en el cumplimiento de objetivos, con un continuo logro colectivo por medio de la eficiencia con el que se administra el talento humano. Para llevar una buena productividad laboral es importante llevar a cabo una adecuada gestión de negocios combinados con técnicas apropiadas para de esta forma alcanzar la sostenibilidad y viabilidad del futuro empresarial. Los principales factores que afectan a la productividad laboral son: el rendimiento por consecuencia del ausentismo, un alto índice de rotación del personal, un inadecuado ambiente interno y externo, la cultura organizacional, escasos beneficios e incentivos.

2.5. Hipótesis

Los riesgos psicosociales inciden en la productividad del Ilustre Municipio de Pelileo.

2.6. Señalamiento de variables

2.6.1. Variable Independiente

Riesgos psicosociales

2.6.2. Variable Dependiente

Productividad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque

La presente investigación hace referencia a un enfoque mixto cuantitativo - cualitativo, que pretende desarrollar un análisis de la realidad en la organización, basado en datos estadísticos por medio de encuestas personales y otros instrumentos, los cuales serán utilizados para el análisis e interpretación para determinar la esencia del fenómeno causa efecto con respaldo en su marco teórico.

3.1.1. Enfoque Cuantitativo

Tiene un contacto directo con el entorno, y el manejo de datos reales y verídicos que apoyara en la valoración del marco teórico.

3.1.2. Enfoque Cualitativo

Permitirá establecer encuestas para obtener datos estadísticos, portando en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones, detectar las causas de los riesgos psicosociales que se presentan en la organización.

3.2. Modalidad Básica de la Investigación

3.2.1. Investigación de Campo

La investigación se realizó en el sitio donde se produce el fenómeno en el Ilustre Municipio de Pelileo, obtendrá contacto directo con los colaboradores y su realidad, con el fin de obtener información a través de encuestas, y de esta manera identificar el nivel de riesgos psicosociales a los que están expuestos.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental

Se basa en fuentes amplias de información. Primarias (lugar de los Hechos); secundarios, libros, artículos científicos, revistas, tesis de grados, dicha información será utilizada de manera participativa para el estudio, y sus aportes a la solución de la problemática.

3.3. Tipo o Nivel de Investigación

Los tipos de investigación resalta el nivel explorativo, descriptivo, explicativo, determinado factores determines relacionadas con las variables de estudio.

3.3.1. Nivel Explorativo

Se desarrolló atreves de una investigación, mediante fuentes bibliográficas, encuestas, con el objetivo de estudiar la realidad que están sometidos los colaboradores del Ilustre Municipio de Pelileo.

3.3.2. Nivel Descriptivo

El objetivo de la investigación es señalar las situaciones, para conocer cómo se manifiestan dichos efectos en los trabajadores, para el avance de la misma se maneja información bibliográfica como artículos científicos, revistas, libros, internet, los mismos que ayudara a corroborar con la realidad de la organización permitido conceptualizar las variables

3.4. Población y Muestra

La población de la presente investigación está conformada por 200 personas que desempeñan sus actividades laborales en el Ilustre Municipio de Pelileo, apuntalando en la identificación de la incidencia que tiene los riesgos psicosociales en la productividad.

Población

La población y muestra se toma como objeto de estudio a 200 trabajadores con una muestra de 132.

n= muestra

N= población

O: varianza

Z= confianza

e = Error

Tabla N°. 1. Población

INSTITUCIÓN	POBLACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ilustre Municipio de Pelileo	Hombres	80	61 %
	Mujeres	52	39 %
	TOTAL	132	100 %

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

3.5. Operacionalización de las Variables

3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales

Cuadro N°. 1. Operacionalización Variable Independiente

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIA	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>Riesgos Psicosociales.</u></p> <p>Hace referencia a las condiciones que se encuentran presentes en un entorno laboral, perturbando por factores psicosociales, conllevando un daño a su salud, que aquejan al desempeño.</p> <p>(Moreno Briceño & Godoy, 2012)</p>	<p>Entorno laboral.</p> <p>Factores Psicosociales.</p> <p>Desempeño.</p>	<p>Relaciones interpersonales. Poca comunicación.</p> <p>Estrés laboral carga mental</p> <p>Objetivos Metas.</p>	<p>¿Se siente cansado al final de la jornada de trabajo?</p> <p>¿Cree usted que la sobrecarga de tareas laborales crea tensión, cansancio mental, físico en los colaboradores problematizando el cumplimiento de objetivos organizacionales?</p> <p>¿Usted ha desempeñado sus actividades fuera del horario establecido?</p> <p>¿Realiza esfuerzos psíquicos, físicos, o en posición inestable?</p> <p>¿Cree ud que el clima laboral, liderazgo, relaciones personales, etc. presentes en la institución perjudican su salud y su desempeño?</p> <p>¿En la empresa ud recibe la información adecuada y oportuna por parte de los jefes superiores y compañeros de trabajo?</p>	<p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado</p>

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

3.5.2. Operacionalización. Variable Dependiente: Productividad

Cuadro N°. 2. Operacionalización Variables Independiente

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIA	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>Productividad</u></p> <p>Es la acción de optimizar los recursos mediante la aplicación de varios factores enfocados al Proceso de producción enfocada a generar resultados.</p> <p>Alberto Fernández Caveda, (2007)</p>	<p>Recursos</p> <p>Factores</p> <p>Resultados</p>	<p>Talento Humano Económico Material Tecnológico</p> <p>Estándares de Calidad Innovación</p>	<p>¿Considera ud que el personal con el que la institución cuenta esta altamente calificado para desempeñar sus funciones?</p> <p>¿Considera ud que la tecnología contribuye al mejoramiento de la productividad?</p> <p>¿Considera usted que el desempeño laboral de los colaboradores contribuye en el cumplimiento de actividades y tareas encomendadas alcanzando la productividad organizacional?</p> <p>¿Considera ud que en la institución se optimizan los recursos para desempeñar sus actividades?</p>	<p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado</p>

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Se utilizó la técnica de encuesta, con el instrumento del cuestionario estructurado, dirigido a los colaboradores del área administrativa y del área operativa, con preguntas cerradas, que facilitaron el registro de la información.

3.6.1. Técnica Encuesta

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. Fernando, 1992, p. 1.

Esta técnica de recopilación de información donde los informantes indican por escrito preguntas planteadas; la herramienta es el cuestionario estructurado que tiene como fin la investigación y la realidad estudiada.

3.6.2. Instrumentos Cuestionario

El instrumento de mayor utilización es el cuestionario aplicado al personal del Ilustre Municipio de Pelileo, elaborado mediante preguntas cerradas, con la finalidad de obtener información clara, oportuna, aplicada posteriormente en el análisis e interpretación de datos, con el fin de apoyar en las conclusiones y recomendaciones.

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

Cuadro N°. 3. Plan de Recolección de Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	<p>Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en la productividad de los colaboradores del ilustre Municipio de Pelileo.</p> <p>Diagnosticar el nivel de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores del Municipio de Pelileo.</p> <p>Identificar el nivel de productividad de los trabajadores del Municipio de Pelileo.</p> <p>Estructura un informe que detalla la relación entre la variable independiente riesgos psicosociales y la variable dependiente productividad en el Municipio de Pelileo.</p>
¿A quiénes?	Personal del Ilustre Municipio de Pelileo, provincia de Tungurahua.
¿Sobre qué aspectos?	Relaciones interpersonales, poca comunicación, estrés laboral, carga mental, objetivos, metas, talento humano, económico, material, tecnológico, estándares de calidad, innovación,
¿Quién va a recolectar?	Investigadora
¿A quiénes?	A 132 colaboradores
¿Cuándo?	Octubre 2015 – Febrero 2016
¿Dónde?	Área Administrativa del Ilustre Municipio de Pelileo.
¿Cuántas veces?	1 encuesta
¿Con que técnicas de recolección?	La encuesta

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

3.7.1. Procesamiento de la Información

- Estudio crítico de la información recogida; limpieza de información defectuosa: contradictoria.
- Tabulación o cuadros según variables

3.7.2. Análisis e Interpretación de Resultados

- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e interrogantes.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a lo colaboradores del Municipio de Pelileo.

Pregunta N°: 1: ¿Se siente cansado al final de la jornada de trabajo?

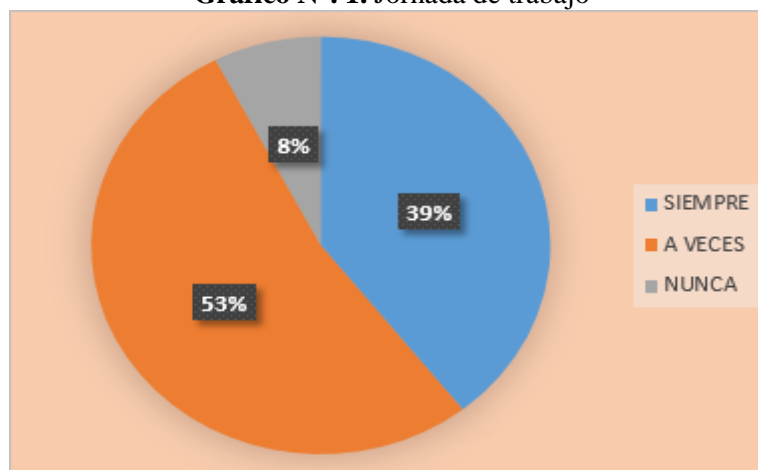
Tabla N°. 2. Jornada de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	39%
A veces	70	53%
Nunca	10	8%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 1. Jornada de trabajo



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

El 39 % de trabajadores respondió que siempre se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, mientras el 53 % manifestó que a veces se sienten cansados, el 8% manifestó que Nunca.

Interpretación

Se determina que la mayor parte del personal del Municipio de Pelileo se siente cansado al final de su jornada de trabajo porque tienen mucha tarea a realizar y esto requiere un gran esfuerzo físico y psíquico con muy poco tiempo para su descanso, mientras un menor porcentaje manifestaron que no se sienten cansados al final de su jornada de trabajo.

Pregunta N°. 2: ¿Cree usted que la sobrecarga de tareas laborales crea tensión, cansancio mental, físico en los colaboradores problematizando el cumplimiento de objetivos organizacionales?

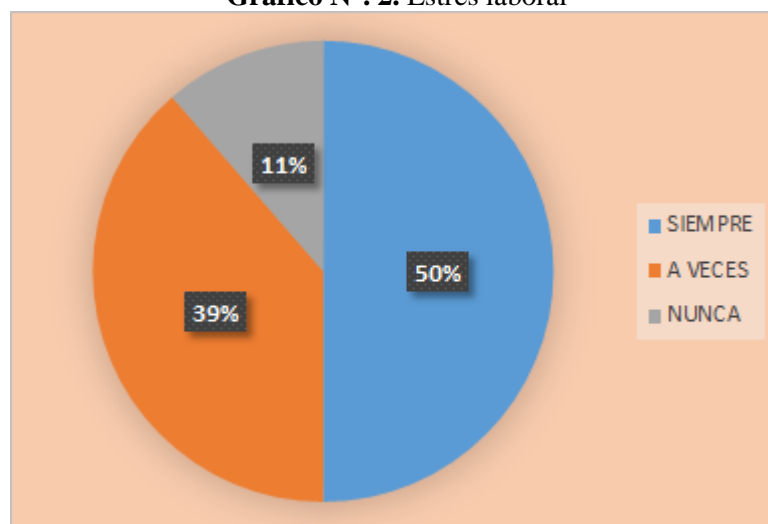
Tabla N°. 3. Estrés laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	66	50%
A veces	51	39%
Nunca	15	11%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 2. Estrés laboral



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

Del total de trabajadores, el 50% respondió que siempre presenta problemas de estrés, el 39% contestó que a veces se sienten estresados en el trabajo, el 11% reveló que Nunca.

Interpretación

Se establece que una gran parte del personal presenta estrés laboral lo cual puede llegar ser crónico sobre todo por la carga de trabajo excesiva y el cumplimiento de tareas que deben realizar diariamente, mientras un porcentaje menor manifestó que casi nunca se sienten cansados o estresados al finalizar su jornada de trabajo.

Pregunta N°. 3: ¿Cree usted que el clima laboral, liderazgo, relaciones personales, etc. presentes en la institución perjudican su salud y su desempeño laboral?

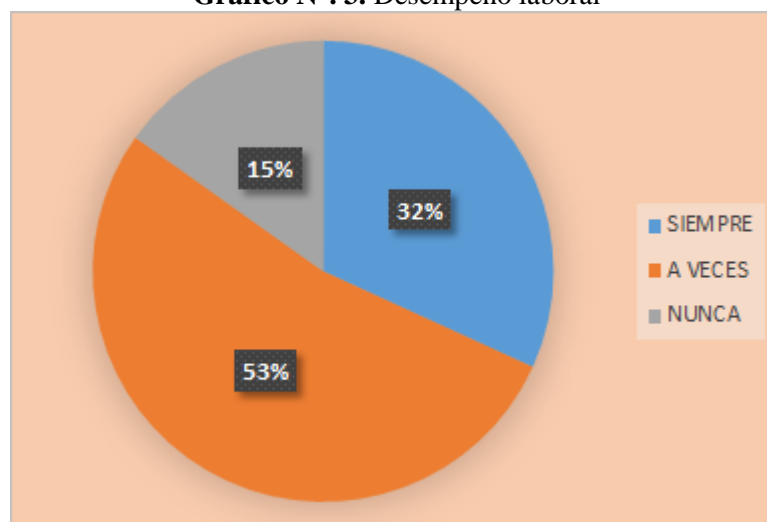
Tabla N°. 3. Desempeño laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	32%
A veces	70	53%
Nunca	20	15%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 3. Desempeño laboral



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

El 32% manifestó que siempre el inadecuado clima afecta a su desempeño laboral, mientras el 53% contestó que a veces, el 15% reveló que Nunca.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos la mayoría del personal que trabajan en la empresa manifiestan que perjudica a su trabajo el inadecuado clima laboral, trabajo en equipo liderazgo, afectando a sus relaciones personales y bajando su productividad, sin embargo un porcentaje menor manifestó que el clima laboral es el apropiado para desempeñar sus actividades diarias.

Pregunta N°.4: ¿En la empresa ud recibe la información adecuada y oportuna por parte de los jefes superiores y compañeros de trabajo?

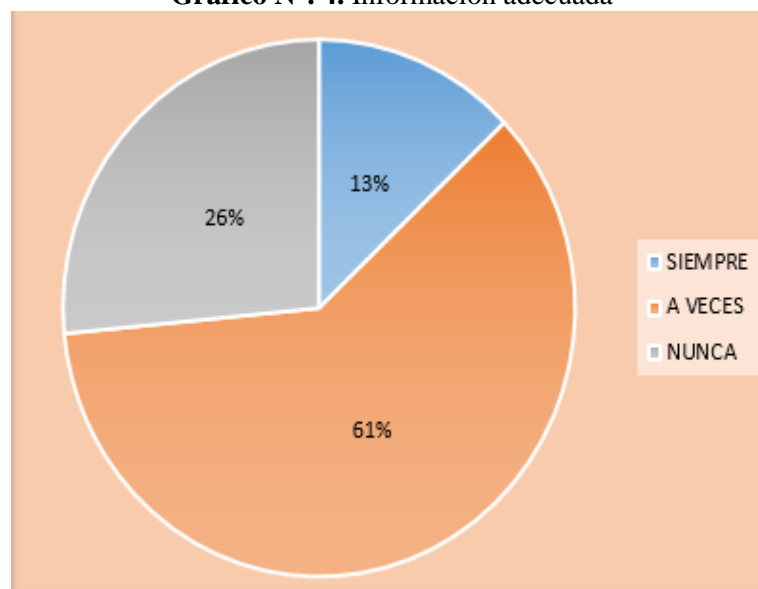
Tabla N°. 4. Información adecuada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	13%
A veces	80	61%
Nunca	35	26%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Gráfico N°. 4. Información adecuada



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

Del total de trabajadores el 13 % respondió que siempre reciben la información oportuna de sus compañeros y jefes, el 61 % contestó que a veces, el 26% declaró que nunca reciben la información rápida y adecuada.

Interpretación

En base a los resultados obtenidos la mayoría de las personas que trabajan en la institución revelan que reciben la información adecuada y clara por parte de los jefes y compañeros, esto ayudando que se cumpla las tareas a tiempo, mientras una porcentaje bajo manifestó que no reciben la información rápida y adecuada por parte de los subordinados y los mandos altos, lo cual perjudica en su desempeño.

Pregunta N°. 5: ¿Considera usted que el personal con el que la institución cuenta esta altamente calificado para desempeñar sus funciones?

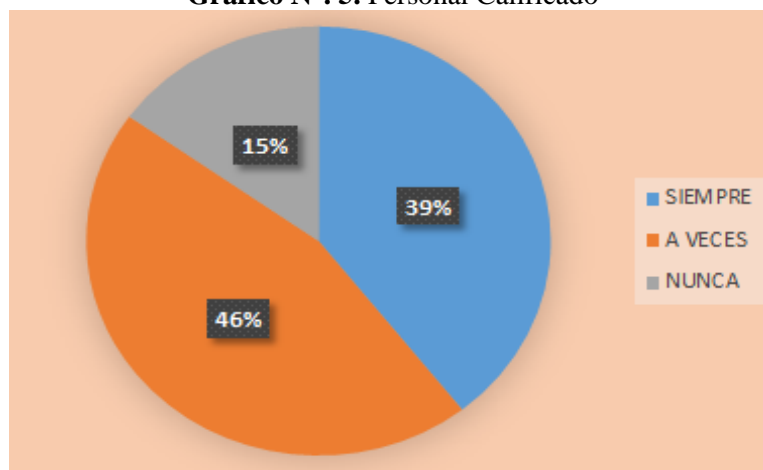
Tabla N°. 5. Personal calificado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	39%
A veces	60	46%
Nunca	20	15%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 5. Personal Calificado



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

Del 100% de trabajadores, el 39% respondió que no cuentan con el personal calificado para desempeñar las funciones asignadas, el 46% contestó que a veces, el 15% reveló que siempre.

Interpretación

Se analiza que la mayor parte del personal no es calificada para desempeñar sus funciones, por tal motivo el Municipio presenta problemas al momento de brindar sus servicios a los usuarios porque no están correctamente capacitados para ejecutar su actividad, existe un porcentaje mínimo con el personal calificado en las áreas asignadas.

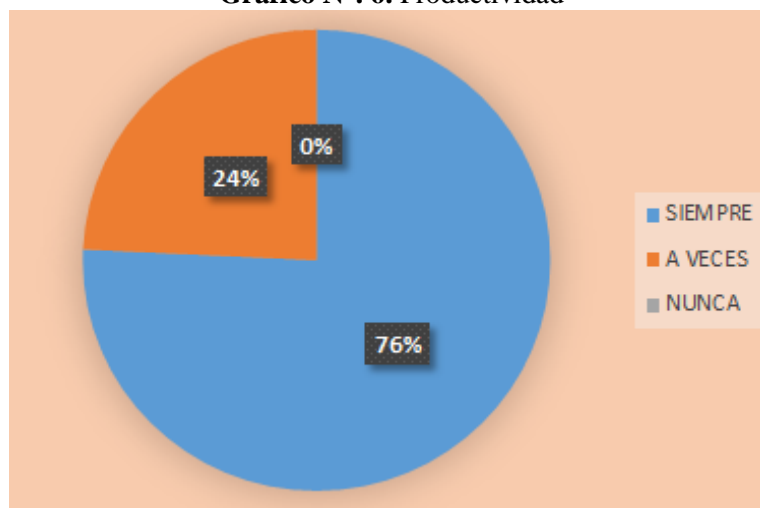
Pregunta N°. 6: ¿Considera usted que la tecnología contribuye al mejoramiento de la productividad?

Tabla N°. 6. Productividad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	100	76%
A veces	32	24%
Nunca	0	0%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo
Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 6. Productividad



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo
Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

Del total de trabajadores, el 76% respondió que la tecnología es necesario para la productividad, el 24 % contestó que a veces, el 0% manifestó que Nunca.

Interpretación

Parte del personal manifiesta que la tecnología hoy en día ayuda al mejoramiento de prestar servicios a los usuarios aumentado de esta manera la productividad facilitando la ejecución de las tareas, aumentando la eficiencia del personal.

Pregunta N°. 7: ¿Realiza esfuerzos psíquicos, físicos, o en posición inestable en su jornada de trabajo?

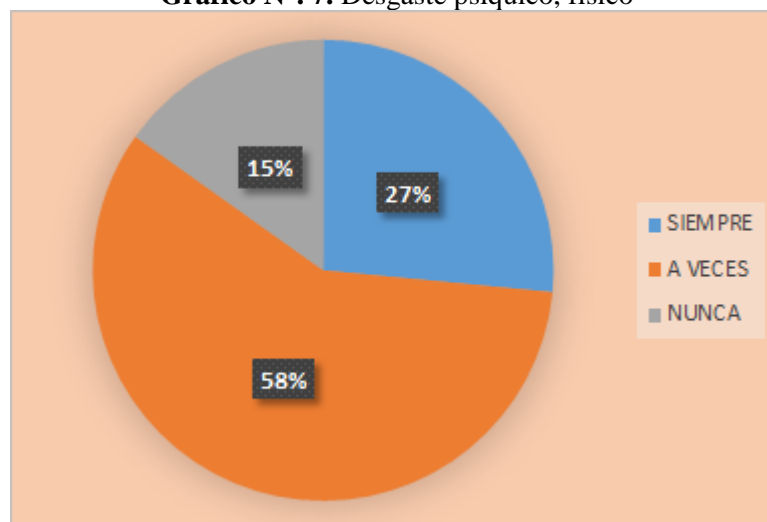
Tabla N°. 7. Desgaste psíquico, físico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	49%
A veces	77	36%
Nunca	20	15%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 7. Desgaste psíquico, físico



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

El 27 % respondió que siempre tienen desgaste psíquico y físico, mientras el 58 % contestó que a veces, el 15% reveló que Nunca.

Interpretación

La mayor parte del personal realiza esfuerzo psíquico, físico, perjudicando a la salud de los colaboradores presentando molestias lumbares, mal posiciones, cansancio mental, por las exigencias del trabajo a diarias, mientras un porcentaje bajo manifestó que casi no presentan cansancio físico y psíquico.

Pregunta N°. 8. ¿Usted considera que el desempeño laboral de los colaboradores contribuye en el cumplimiento de actividades y tareas encomendadas alcanzando la productividad organizacional?

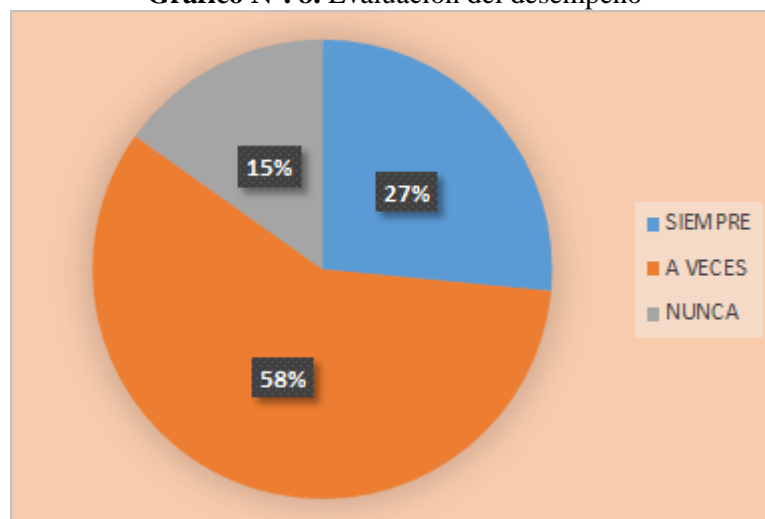
Tabla N°. 8. Evaluación del desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	27%
A veces	77	58%
Nunca	20	27%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 8. Evaluación del desempeño



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

El 27% respondió que siempre realizan una evaluación de desempeño, el 58 % contestó que a veces, el 15% manifestó q nunca que nunca.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos el Municipio realiza una evaluación cada año para medir el desempeño del personal, y de esta manera observar las posibles falencias, y ayudar a cubrir las misma, mientras un porcentaje bajo manifestó que no realizan una evaluación de desempeño perjudicando al personal porque no saben cuáles son sus falencias al momento de prestar servicios.

Pregunta N°.9: ¿Usted ha desempeñado sus actividades fuera del horario establecido?

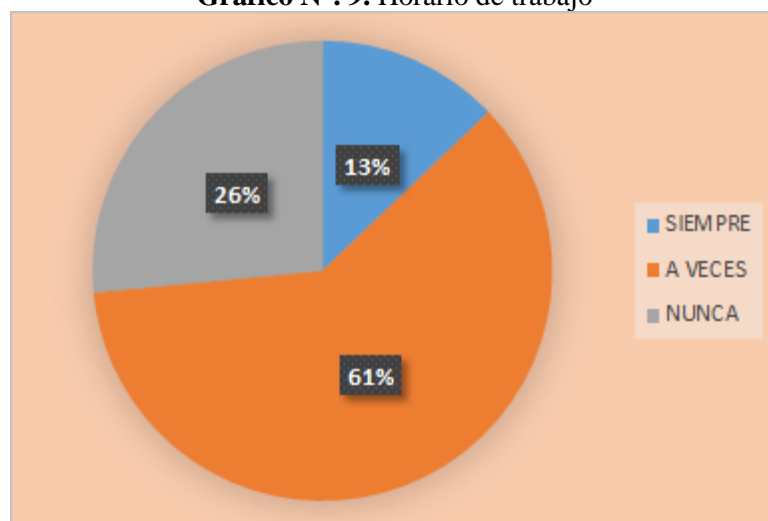
Tabla N°. 9. Horario de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	13%
A veces	80	61%
Nunca	35	26%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 9. Horario de trabajo



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

El 70 % respondió que siempre realiza actividades extras, el 11 % contestó que a veces, el 8% reveló que nunca.

Interpretación

La mayor parte del personal reveló que siempre realizan tareas fuera del horario establecido, provocando en los colaboradores limitaciones con su familia, afectando sus relaciones personales y sociales, mientras un porcentaje bajo manifestó que no realizan actividades fuera de su jornada de trabajo.

Pregunta N°. 10: ¿Considera usted que en la institución se optimizan los recursos para desempeñar sus actividades?

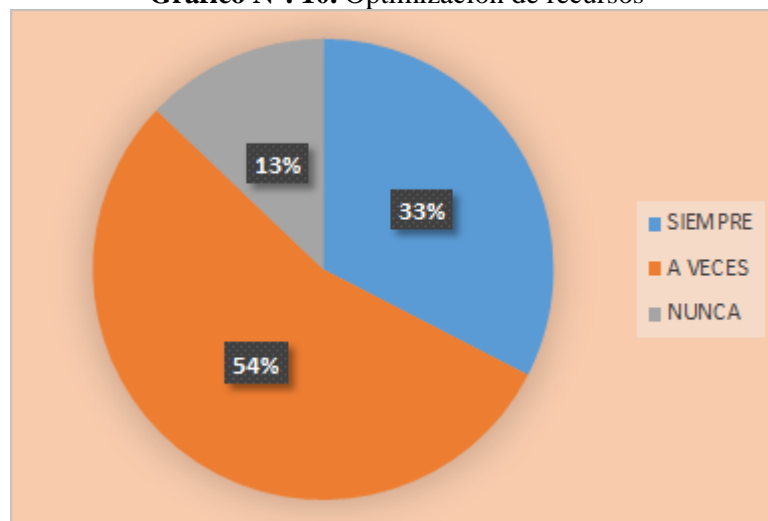
Tabla N°. 10. Optimización de recursos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	43	33%
A veces	72	54%
Nunca	17	13%
Total	132	100%

Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Grafico N°. 10. Optimización de recursos



Fuente. Encuesta aplicada a trabajadores del Municipio de Pelileo

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Análisis

El 33% respondió que a veces optimizan recursos, el 54% contestó que siempre, el 13% reveló que nunca.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos la mayoría del personal que trabajan en la empresa manifiestan que A veces optimizan recursos al momento de desempeñar las actividades, al no cuidar los recursos a un futuro la institución sufrirá grandes pérdidas económicas y esto afectará al personal, usuarios.

4.1. Verificación de la Hipótesis

4.2. Modelo Lógico

Hipótesis Nula

H0: Los riesgos psicosocial no inciden en la productividad del Ilustre Municipio de Pelileo.

Hipótesis Alternativa

H1: Los riesgos psicosocial si inciden en la productividad del Ilustre Municipio de Pelileo.

4.3. Modelo Matemático

H0: $O = E$

H1: $O \neq E$

Para aplicar a la distribución se ajusta a la curva normal, mediante la técnica de Chi-cuadrado, aplicaremos la siguiente formula: $X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$

Donde

X2 = chi cuadrado

O= frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

Σ = Sumatoria

Criterio: Rechace la hipótesis nula si $X_c^2 \geq X_t^2 = 5.99$ donde X_c^2 es el valor de Chi cuadrado y X_t^2 es el Chi teórico de la tabla el mismo que se lo obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significación (0,05).

4.4. Modelo Estadístico

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

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

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Grados de libertad

Para el cálculo del grado de libertad se estableció un número de columnas y filas.

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

Donde:

GL = grado de libertad

c = columna de la tabla

f = fila de la tabla

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

$$GL = (4 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (3) (2)$$

$$GL = 6$$

$$X_i^2 = (12.59)$$

Distribución Chi Cuadrado X 2

Tabla N°. 11. Distribución Chi cuadrado

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

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Recolección de datos y cálculos estadísticos

Frecuencia Observada

Tabla N°. 12. Frecuencia Observada

Preguntas	Siempre	A veces	Nunca	Sub total
Pregunta: 2. ¿Cree usted que la sobrecarga de tareas laborales crea tensión, cansancio mental, físico en los colaboradores problematizando el cumplimiento de objetivos organizacionales?	66	51	15	132
Pregunta: 3. ¿Cree usted que el clima laboral, liderazgo, relaciones personales, etc. presentes en la institución perjudican su salud y su desempeño?	42	70	20	132
Pregunta: 8. ¿Usted considera que el desempeño laboral de los colaboradores contribuye en el cumplimiento de actividades y tareas encomendadas alcanzando la productividad organizacional?	35	77	20	132
Pregunta: 10. ¿Considera usted que en la institución se optimiza recursos para desempeñar sus actividades?	43	72	17	132
TOTALES	186	270	72	528

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Frecuencia Esperada

Tabla N°. 13. Frecuencia Esperada

Preguntas	Siempre	A veces	Nunca	Subtotal
Pregunta: 2. ¿Cree usted que la sobrecarga de tareas laborales crea tensión, cansancio mental, físico en los colaboradores problematizando el cumplimiento de objetivos organizacionales?	46.5	76.5	18	132
Pregunta: 3. ¿Cree usted que el clima laboral, liderazgo, relaciones personales, etc. presentes en la institución perjudican su salud y su desempeño?	46.5	67,5	18	132
Pregunta: 8. ¿Usted considera que el desempeño laboral de los colaboradores contribuye en el cumplimiento de actividades y tareas encomendadas alcanzando la productividad organizacional?	46.5	67.5	18	132
Pregunta: 10. ¿Considera usted que en la institución se optimiza recursos para desempeñar sus actividades?	46.5	67.5	18	132
TOTALES	186	270	72	528

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Cálculo de X_c^2

Tabla N°. 14. Calculo de X_c^2

FO	FE	FO - FE	(O - E)²	(FO - F E)² / FE
66	46,5	19.5	380.25	8.18
42	46,5	-4.5	20.25	0.44
35	46,5	-11.5	132.25	2.84
43	46.5	-3.5	12.25	0.26
51	67.5	-16.5	272.25	4.03
70	67.5	2.5	6.25	0.09
77	67.5	9.5	90.25	1.34
72	67.5	4.5	20.25	0.3
15	18	-3	9	0.5
20	18	2	4	0.22
20	18	2	4	0.22
17	18	1	1	0.06
528	528	$X_c^2 =$		18.48

Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 18,48

Valor de la tabla: 12,5916

Es decir:

Chi cuadrado real: 18,48

Chi cuadrado teórico: 12,5916

Representación Gráfica

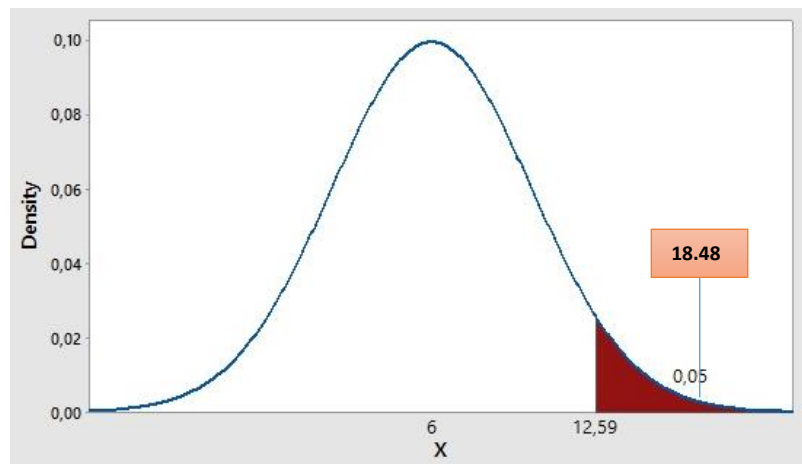


Gráfico N.º 11. Representación grafica
Elaborado por: Sánchez Martínez Soraya Elizabeth

Decisión Final

Con 6 grado de libertad y 95% de confiabilidad la X_{t2} es de 12,5916 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X_{c2} que es de 18,48 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1).

El Chi cuadrado real 18.48 es mayor que el chi cuadrado teórico (12,5916) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “Los riesgos psicosociales en la productividad del Ilustre Municipio de Pelileo”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se observa que el Municipio de Pelileo los riesgos psicosociales que afecta a los colaboradores es la desmotivación, doble presencia, estrés, que provoca afectaciones físicos y psíquicos de los trabajadores, ocasionado por el trabajo excesivo y fuera de las jornadas laborales, esto es desfavorable para la salud de los miembros de la organización.
- Se establece que el último año se ha presentado varios daños en la salud de los trabajadores, y a su vez una baja productividad, por causa del estrés laboral, accidentes de trabajo, en el caso de las mujeres, presenta mayor problema en cuanto a la doble presencia, realizando trabajos extras en sus hogares, ocasionando disturbio familiar y personal, bajando la productividad.
- Es evidente la falta de apoyo profesional, por parte del departamento de Talento Humano, ya que, en la mayoría de sus aspectos evaluados son significativos en cuanto a la presencia de riesgos psicosociales, incidiendo una baja productividad, causando en los colaboradores en incumplimiento de tareas en el tiempo solicitado, disminuyendo la eficiencia.
- Finalmente se concluye que no cuentan con las herramientas preventivas de riesgos, por lo cual, las áreas asignadas son inadecuadas y su clima es desfavorable.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda analizar y definir las actividades preventivas, un adecuado manejo del Capital Humano, ya que, a los colaboradores se les debe tratar con seres humanos, y no como una máquina de trabajo, por tal motivo deben brindar apoyo a los colaboradores en cuanto a las relaciones con el área de Talento Humano, dando un seguimiento adecuado para evitar situaciones que generen conflictos dentro y fuera de la empresa.
- Aplicar evaluaciones de desempeño en los trabajadores, de esta manera podrá medir y mejorar el trabajo realizado, solucionado las falencias existentes en el cumplimiento de objetivos y metas personales e institucionales, mejorando el nivel de productividad y disminuyendo los riesgos psicosociales.
- Crear actividades que permitan la disminución del estrés laboral y la doble presencia en los trabajadores, por medio de una propuesta deportiva para cohesionar según el gusto y preferencias.
- Elaborar un artículo científico donde se pueda manifestar las diferentes estrategias para prevención de riesgos laborales para los colaboradores del Ilustre Municipio de Pelileo, evitando la continua pérdida de trabajadores y el desgaste en la salud física y psíquica del personal, modificar los manuales de funciones de cada puesto ayudara a optimizar recursos y mejorar la productividad, el desempeño individual y colectivo de la empresa.

Bibliografía

- (s.f.). *Diario el Mercurio, Cuenca* .
- Chiavenato I. ((2002). *Gestion de Talento Humano*. Bogota- Colombia: Lily Solano Arévalo.
- Moreno B. (2010). *Riesgos Psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo.
- (2013).
- Agustín G. ((2011). *Riesgos Laborales*. La ley.
- Álvarez de Lugo, A. J. (2009). *Clima Laboral Estimulante, sano y productivo (C. V. Construcción, Ed.) Construcción, 58 - 59. Ambiente humano y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano*.
- Álvarez, Francisco. ((2012). *Guia Practica "Salud Ocupaciona"*. Bogato: Buena Semilla.
- Bones. (2014). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administracion de la seguridad*.
- Bucci. (2012). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administracion de la seguridad*.
- Chaenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*.
- Chiavenato I. ((2002). *Gestion de Talento Humano*. Madrid: Consultar de Gestion Bipolar, Ltda.
- Chiavenato I. ((2001). *Administracion de recursos humanos*. Bogota - Colombia: Lily Solano Arévalo.
- Chiavenato I. ((2002). *Gestion de Talento Humano*. Madrid: Consultor de Gestion Bipolar, Ltda.
- Chiavenato I. ((2007). *Gestion de Talento Huamno*. Bogota - Colombia: Lily Solano Arévalo.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* . (McGraw-Hill, Ed.) Bogota, Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestion de Talento Humano*. Bogota, Colombia: Lily Solano Arévalo.
- Diario El Mercurio*. (2013).

- Diario La Hora . (2009).
- Douglas, C. (2010). *Teoria de la Motiacion*. Mexico: Romero Hernández.
- Francisco Á. ((2010). *Salud Ocupacional*. Colombia: Buena Semilla.
- Francisco Á. ((2.010). *Salud Ocupacional*. Bogata , Colombia: Buena Semilla.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y La Productividad*. Mexico: McGrawMexico.
- Heliriegel, D. ((2010). *ADministracion de Recursos Humanos*. Bogota. http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/relaciones_personales.html. (s.f.).
- Kolesas, M. (2008). *Facotores psicosociales del ambito laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali*.
- Levi, L. (1998). *Factores Psicosociales y de Organización*. Madrid, España: Trabajo y Salud.
- Llaneza. (2009). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabaj: aproximacion teorics y marco legal en Uruguay*.
- Lledo, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ecoe Ediciones.
- Lledo, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ecoe Ediciones.
- M., C. (2012). *La Salud Mental de los Trabajadores*. España: La Ley grupo Wolters Klumer.
- Melián, J. (2010). *Los riesgos psicosociales en la empresa actual* . Barcelona, España: Alehop.
- Moreno, B. y. (2010). *Inestigadora de los Riesgos psicosociales Riesgos Psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Moreno, B. y. (2012). *Riesgos Laborales*. Cali: Trillas.
- Palacios J. ((2012). *Administración de la calidad*. Barcelona: Trillas.
- Palacios, J.L. (2012). *Administracion de la Calidad*. Mexico: Trillas.
- Rescalvo F. (06 de Mayo de (2011). *Concepción y Diseño del Puesto de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es>:

http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/binarios/451/902/Ergonom%C3%ADa_Salud_2_Parte.pdf?blobheader=application%2Fpdf

Robbins M. ((2014). *Administración Desimosegunda edicion*. Mexico:

Bernandino Gutiérrez Hernández.

Valle A. ((2012). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Marcela MARTÍNEZ.



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 LA PRODUCTIVIDAD DEL
ILUSTRE MUNICIPIO DE PELILEO”**

AUTOR: Soraya Elizabeth Sánchez Martínez.

TUTOR: Lcdo. Carlos Cecilio Valdés Hernández MSc.

AMBATO – ECUADOR

2015

ARTÍCULO ACADEMICO

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

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PRODUCTIVIDAD DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE PELILEO”

**Soraya Elizabeth Sánchez Martínez
Calos Cecilio Valdés Hernández**

**eliza_cool88@hotmail.com
Octubre 2015 – Febrero 2016**

I. RESUMEN

En el Presente trabajo se enfoca en determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en la productividad del Ilustre municipio de Pelileo de la Provincia de Tungurahua, mejorando el conocimiento en las relaciones personales e institucionales presentadas en el nivel jerárquico y operativo, disminuyendo los riesgos laborales, estrés, cansancio físico y psíquico, además existe una escasa capacitación para la prevención de riesgos, según sus áreas de trabajo, la institución actualmente no cuenta con datos reales sobre los diferentes tipos de riesgos psicosociales que se presentan a diario, se beneficiara aplicando instrumentos para el diagnóstico, evaluación y prevención, mejorando en el reclutamiento y selección del personal calificado, de esta manera obtendrán la estabilidad laboral, la salud de los trabajadores, para prevenir enfermedades ocupacionales. Para el logro de objetivos se desarrolló un estudio de tipo cualitativo - cuantitativo, campo, bibliográfico, descriptivo, correlacional, la muestra es de 132 trabajadores, los riesgos psicosociales son altos, ha existido salida del personal en el último año por problemas de estrés. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta en base a un cuestionario estructurado. Los resultados permitieron afirmar que los riesgos psicosociales influyen en la productividad, por ello se propone como solución una guía de prevención de riesgos laborales para los trabajadores de las diferentes áreas en el Ilustre Municipio de Pelileo.

Palabras claves. Riesgos psicosociales, prevención, estrés laboral, liderazgo, clima laboral, bienestar.

SCIENTIFIC ARTICLE

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

“Psychosocial Risks in Productivity Productivity Ilustre Municipality of Pelileo”

**Soraya Elizabeth Sánchez Martínez
Calos Cecilio Valdés Hernández**

**eliza_cool88@hotmail.com
Octubre 2015 – Febrero 2016**

II. ABSTRACT

In the illustrious town of Pelileo of the Province of Tungurahua, they have psychosocial risks in the hierarchical and operational levels that can affect accidents such as stress, physical and mental fatigue, there is little training for risk prevention, according to their areas of work the institution currently has no real data on the different types of psychosocial risks that occur daily, will benefit by applying tools for diagnosis, evaluation and prevention, improving the recruitment and selection of qualified personnel, thus gain stability labor, health workers to prevent occupational diseases. To achieve objectives, a qualitative study was developed - qualitative, field, bibliographic, descriptive, correlational, the sample is 132 workers, psychosocial risks are high, has been out of staff in the last year by problems of stress. Data collection was performed using the survey technique based on a structured questionnaire. The results allowed to state that psychosocial risks affect productivity, it is therefore proposed a solution: a guide to prevention of occupational risks to workers from different areas in the Illustrious Municipality of Pelileo.

Keywords. psychosocial risks, prevention, work stress, leadership, work environment, welfare

III. INTRODUCCIÓN

Desde un aspecto psicológico, se estudió el bienestar humano, el trabajo ocupa un lugar importante en los seres humanos, en la medida que implica cambios e interacción se modifica la vida humana. La salud es el constructo que se ha denominado bienestar, es decir, “salud mental”; en la actualidad las organizaciones buscan mejorar los ingresos económicos incrementando la productividad y sobresaliendo el estudio de los “riesgos psicosociales en la productividad”.

En el sector empresarial han sido varios las tareas que han abordado sobre los riesgos psicosociales en la productividad, se destacan: Oscar González (2008), Gonzales Ramón (2009), Luceño y Martín (2010), Bernardo (2010), Álvarez (2010), Pairo (2012), Bravo González (2013), entre otros.

De acuerdo con lo expresado anteriormente estos autores coinciden en que los riesgos psicosociales si afectan a la productividad, confirmando la hipótesis que ya, manifiestan que determinadas condiciones del entorno laboral son factores de riesgo, enfermedades y problemas organizaciones, además de influir en la calidad de vida de los colaboradores, los factores de riesgos psicosociales han evolucionado de acuerdo con los aspectos cambiantes del mundo actual, liderados visiblemente por la globalización. Mientras algunos de los riesgos físicos se reducen, aumentan los de carácter psíquico por ejemplo: “el estrés” debido a que la actividad laboral son demasiado fuertes, afectando a su estado intelectual o mental. Por tanto, la carga mental se ha convertido en una amenaza ante el bienestar psicológico y la salud de todos trabajadores de la organización.

Tomando en consideración lo manifestado anteriormente, la sociedad actual realizan investigaciones empíricas que permitan disminuir o erradicar los riesgos psicosociales y aumentar la productividad y su satisfacción laboral ayudándoles a generar un ambiente apropiado, siendo el potencial mal alto que posee la

organización “ El Capital Humano”. La calidad de vida de los trabajadores representa una oportunidad de desarrollo tanto personal como empresarial.

Sin embargo algunos autores como: Blach (2009), Piero & Prieto (2010), Blanch & Stecher (2010), Leguizamón & Gómez (2012), Gonzales & Melo (2012). No han desarrollado herramientas para evaluar y verificar sus afectaciones de manera integrada, no se ha determinado el impacto de los riesgos psicosociales en la estabilidad total de la productividad.

Los Riesgos Psicosociales son las condiciones presentes en una medio laboral directamente enlazado con la distribución del trabajo, con el puesto, la realización de las tareas, el clima organizacional “entorno”, poseyendo un volumen de afectación al desarrollo del trabajo y a la salud de los colaboradores, enfatizando a las condiciones del estrés. Además dichos autores afirmaron que los riesgos psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de las actividades, para la calidad de vida laboral del individuo, ellos consideraron en el primer punto que puede ayudar a su desarrollo y desfavorable porque trae consecuencias perjudiciales para la salud y para su bienestar.

No se conoce estudios anteriores donde se desarrolle dicho análisis por separado, la mayoría de investigaciones revisadas trabajan conjuntamente las dos variables enfatizando en bienestar de los colaboradores y el aumento en su productividad.

En el Ilustre Municipio de Pelileo el objetivo de estudio se aplicó una encuesta para medir los riesgos psicosociales en los colaboradores, sin embargo se analizó de manera general cada una de los resultados sin especificar en las anterioridades de cada ítem.

Aunque existe intentos por evaluar los Riesgos psicosociales, la realidad demostró que los colaboradores están altamente expuestos a riesgos laborales como: sobre carga de trabajo, exceso de carga mental y emocional, tareas repetitivas, cansancio físico, inadecuado clima laboral, cada uno de los puntos entes mencionado ocasiona

el estrés laboral, tal como señalo algunas de las investigaciones ya revisadas, existe una cifra mayor de prevalencia de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores, sobre todos en aquellos individuos que se encuentran en condiciones laborales de precariedad laboral, es decir, inestabilidad, inseguridad en incertidumbre en sus formas de empleo.

Generando la contradicciones entre la necesidad de evaluar el alto grado de riesgos psicosociales y su afectación en la productividad, en este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar deterioro psicológico, físico, o social a los trabajadores, los riesgos psicosociales con inicio en la actividad laboral pueden ocasionar disfunciones en:

Las condiciones de las tareas: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, automatización en las actividades, ritmo de trabajo, perfeccionismo, responsabilidad, prestigio social en cuanto a la realización de las tarea en la empresa.

IV. METODOLOGÍA

En la presente investigación se elaboró el árbol del problema, consecutivamente se establece las preguntas directrices dándose lugar a los objetivos general y específicos; se implanta las fundamentaciones, la hipótesis y el señalamiento de variables; la investigación se basó en el paradigma crítico-propositivo, su accionar se dirige a conseguir información de la fuente y someterla a un análisis estadístico, determinando el fenómeno causa-efecto, basándose en el enfoque cualitativo, la información obtenida se constituye en una base para la elaboración del marco teórico; cuantitativo, los datos obtenidos aportan en el análisis estadísticos para verificar la comprobación de la hipótesis, contribuyendo con el establecimiento de las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación de los riesgos psicosociales en la productividad del ilustre municipio de Pelileo.

La indagación se desarrolló bajo las modalidades de campo y bibliográfica-documental: de campo, se realizó en el lugar de trabajo; y bibliográfica-documental, los resultados del análisis se obtuvieron de libros, revistas, manuales y sitios web, consolidándose como documentos de información.

El método de investigación que se utilizó fue de campo, porque se acudió al lugar de los hechos y se constató la realidad a la que están expuestos los trabajadores, ocasionando consecuencias en la calidad de vida, por causa de los riesgos psicosociales es decir por conflictos interpersonales, sobrecarga de tareas, conflictos de roles, inseguridad en el puesto de trabajo, carga mental y emocional falta de control en algunas situaciones laborales.

En el estudio bibliográfico se acudió a hechos ya verificados por medio de libros, revistas, tesis y artículos científicos, siendo un ente importante para la investigación, se puede verificar que el principal problema que aqueja a la salud de los individuos son los riesgos psicosociales, estando expuestos a fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un aumento en el acoso psicológico, un desequilibrio y conflicto entre la vida personal y laboral debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas, con efectos perjudiciales para la salud.

La indagación correlacional tuvo como finalidad establecer el grado de relación entre las dos variables, es decir, un alto grado de riesgos psicosociales afectan a la productividad de los trabajadores, en el estudio realizado, se ha centrado en la mejora de las situaciones laborales para lograr un mayor rendimiento.

V. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La población de la investigación está conformada por trabajadores del Ilustre Municipio de Pelileo. Para la obtención de la muestra fueron trabajadores de carácter profesional y operativo, con contrato temporal o indefinido, y de género

masculino y femenino. Se trabajó con una muestra de 132 empleados de la organización, para el desarrollo de la presente estudio se aplicó la encuesta, el instrumento consto de 10 ítems de (estrés, clima laboral, tecnología, personal calificado, inestabilidad, evaluación de desempeño, optimización de recursos), con 4 opciones (siempre, A veces, nunca).

En la primera interrogante aplicada se encontró que los trabajadores se sienten cansados al finalizar sus trabajo, con un porcentaje del 53%, ya que, poseen muchas tareas a realizar y esto requiere un gran esfuerzo físico y psíquico; la sobrecarga de tareas laborales crean tensión, cansancio mental, físico problematizando el cumplimiento de objetivos organizacionales obteniendo un 50% de trabajadores que presentan estrés laboral; el 53% del personal que labora en el municipio de Pelileo manifestó que el clima laboral, el trabajo en equipo, liderazgo es inadecuado afectando sus relaciones personales afectando la productividad; en base a los resultados obtenidos con el 61% brindan la información a los colaboradores de la institución rebelde que reciben información adecuada y clara por parte de los jefes y compañeros, esto ayuda que se cumpla las tareas a tiempo.

El 46% del personal es calificado para desempeñar sus actividades diarias brindando un servicio eficiente; el 76% personal manifestó que la tecnología hoy en día ayuda al mejoramiento de prestar servicios a los usuarios aumentando de esta manera la productividad facilitando la ejecución de las tareas habituales; el 49% realiza esfuerzo psíquico, físico perjudicando la salud de los trabajadores presentando molestias lumbrales, casación mental, por la exigencia de tareas; 58% manifestó que el área de talento humano realiza una evaluación cada año para medir el desempeño del personal por medio de esto se observara las posibles falencias y ayudar a cubrir las mismas; el 61% rebelde que siempre realizan tareas fuera del horario establecido, provocando en los trabajadores limitaciones con su familia afectando sus relaciones personales y sociales; la optimización de recursos es importante al momento de desempeñar las actividades, el 54% de los trabajadores realizan sus actividades.

La conclusión que se llega a la investigación, y con las indagaciones realizadas en otras fuentes bibliográficas (artículos científicos) los estudios manifiestan que, en la actualidad los riesgos psicosociales son un problema importante debido al coste económico y social. Los riesgos más relevantes de la encuesta fueron la tasa de exposición a trabajo emocional, esfuerzo psíquico, inestabilidad laboral, a que están expuestos diariamente los trabajadores.

El presente trabajo se evaluó los riesgos psicosociales desde la perspectiva de calidad de vida laboral en el trabajadores de diferentes instituciones, los estudios realizados por en otros Países tiene una gran similitud a los ya reportados, por ejemplo: el ministerio de trabajo e inmigración del gobierno de España, manifiestan que están expuestos a un alto índice de estrés, la encuesta Europea expone que alrededor del 90% de los trabajadores encuestados presentan problemas relacionados con una carga excesiva de trabajo , y un 19% observaban falta de apoyo social en el trabado, respecto a las acciones violentas , humillaciones a las que estaban expuestos a diario.

En estados unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la Unidad Europea. En un informe del national institute for occupational entre el 28 al 40% de los trabajadores informaron que su trabajo resultaba estresante, y que aquellos trabajadores con ansiedad, estrés, o alteraciones neuróticas pierden muchos más días de trabajo, bajando de esta manera su rendimiento en el trabajo, disminuyendo sus potencialidad y competencias en su puesto de trabajo.

El estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo y la calidad de vida, en la psicología de la salud ocupacional, tiene como fin cuidar la salud de las personas y desarrollar ambientes saludables para los trabajadores, de esta manera ayudara a la efectividad de las personas y al rendimiento de la organización.

Por tal motivo es primordial abordar la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales que están expuestos, en la actualidad los

riesgos psicosociales debería ser materia de salud pública para los gobiernos , como ha indicado la agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo no es solo cumplir normativas ya establecidas , al contrario se debe fomentar en cada institución pública o privada, contribuyan de manera activa a la mejora de salud psíquica, al bienestar y a la calidad laboral de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, fomentando la participación en la organización, y el diseño saludable de los lugares de trabajo.

De acuerdo a las evaluaciones del vigente trabajo de indagación, se ha definido la importancia de los riesgos psicosociales para mejorar la productividad, incrementando el trabajo en equipo, liderazgo, fortaleciendo la comunicación, favoreciendo en las relaciones interpersonales y personales para emitir juicios de valor que colaboren con el adecuado desempeño de tareas, actividades y funciones.

Mediante los resultados de la indagación, se obtiene que en la empresa no existe un clima adecuado, trabajo en equipo, en la emisión de juicios de valor y la toma de decisiones, limitando la productividad, impidiendo el cumplimiento de objetivos empresariales.

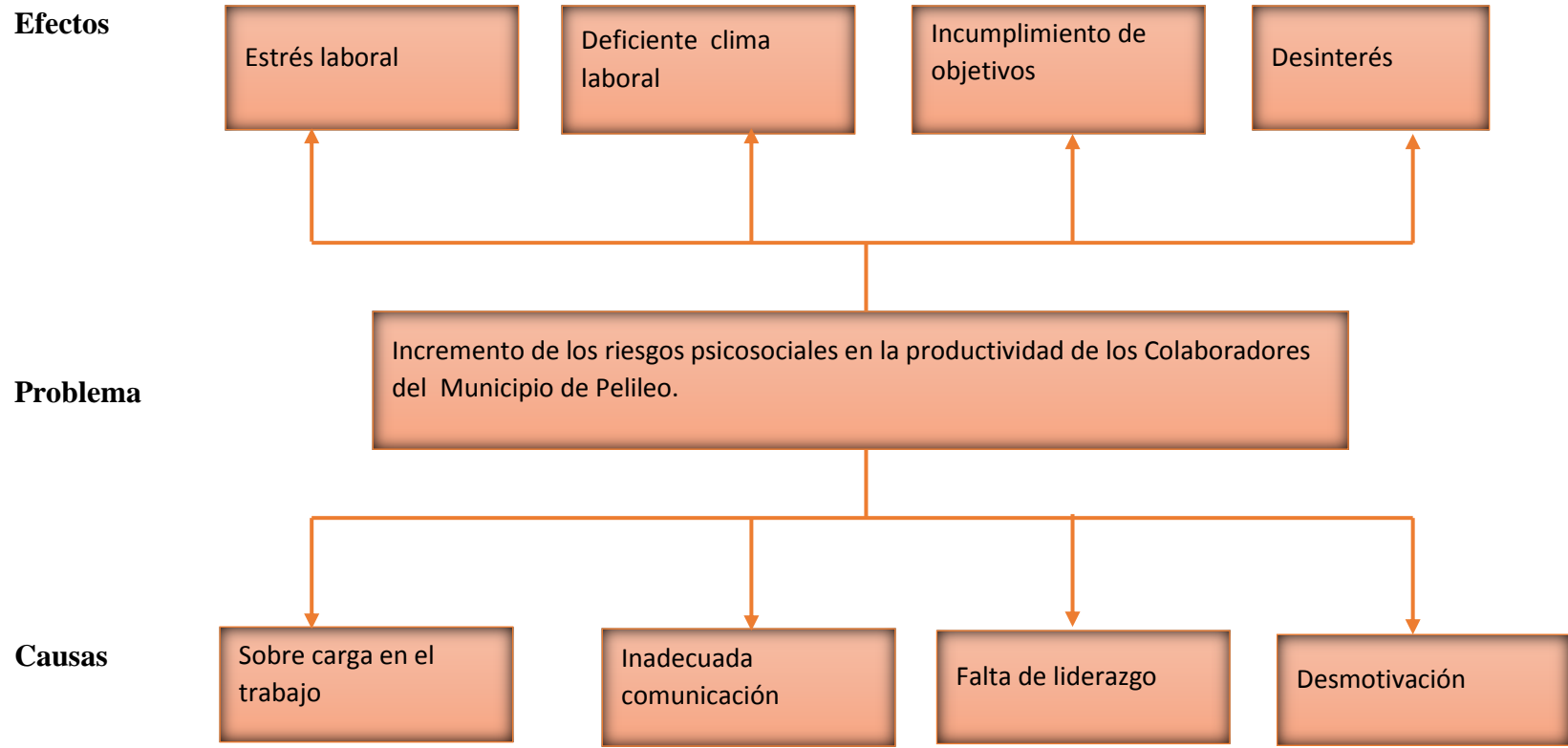
Para la verificación se realizó el método del Chi-cuadrado utilizando las preguntas 2,3,9, enfatizando en cada una de las interrogantes la variable dependiente, de esta manera se pudo comprobar su alta incidencia en los riesgos psicosociales, para la obtención de la frecuencia observada se sumó cada uno de los literales, en la frecuencia esperada se multiplico cada opción por la muestra y se dividió para el sub total es decir ($297 * 132 / 396$), en el Chi- cuadrado se traslada los datos de manera horizontal la frecuencia observada y esperada, luego se procede a restar la frecuencia observada con la esperada (O-E) una vez obtenido los resultados se eleva al cuadrado $(O - E)^2$, finalmente se divide las frecuencia esperada con el resultado que se elevó al cuadrado, cada uno de los resultados se suma obteniendo el resultado final del Chi-cuadra de 17.94.

VI. CONCLUSIONES

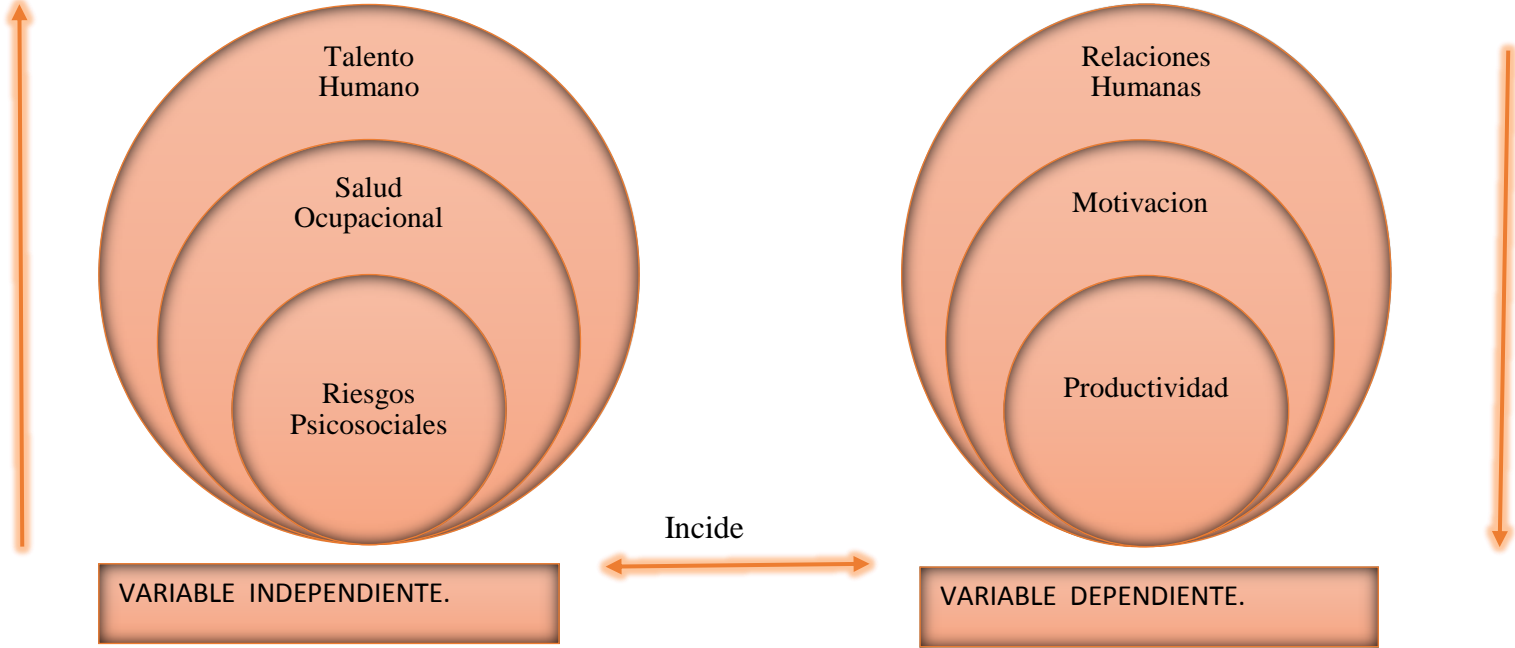
- En este último año se ha presentado varios daños en la salud de los trabajadores, y a su vez una baja productividad, por causa del estrés laboral, accidentes de trabajo, en el caso de las mujeres, presenta mayor problema en cuanto a la doble presencia, realizando trabajos extras en sus hogares, ocasionando disturbio familiar y personal.
- Es evidente la falta de apoyo profesional, por parte del departamento de Talento Humano, ya que, en la mayoría de sus aspectos evaluados son significativos en cuanto a la presencia de riesgos psicosociales, incidiendo una baja productividad, causando en los colaboradores en incumplimiento de tareas en el tiempo solicitado, disminuyendo la eficiencia.
- Finalmente se concluye que no cuentan con las herramientas preventivas de riesgos, por lo cual, las áreas asignadas son inadecuadas y su clima es desfavorable.
- Se concluye que en la institución no existe un documento, informe, escrito que contenga estrategias que promuevan el bienestar personal, afectando en la estabilidad laboral, desfavoreciendo la toma de decisiones, generando inseguridad contractual, conllevando a la inadaptabilidad en el puesto de trabajo.

ANEXO

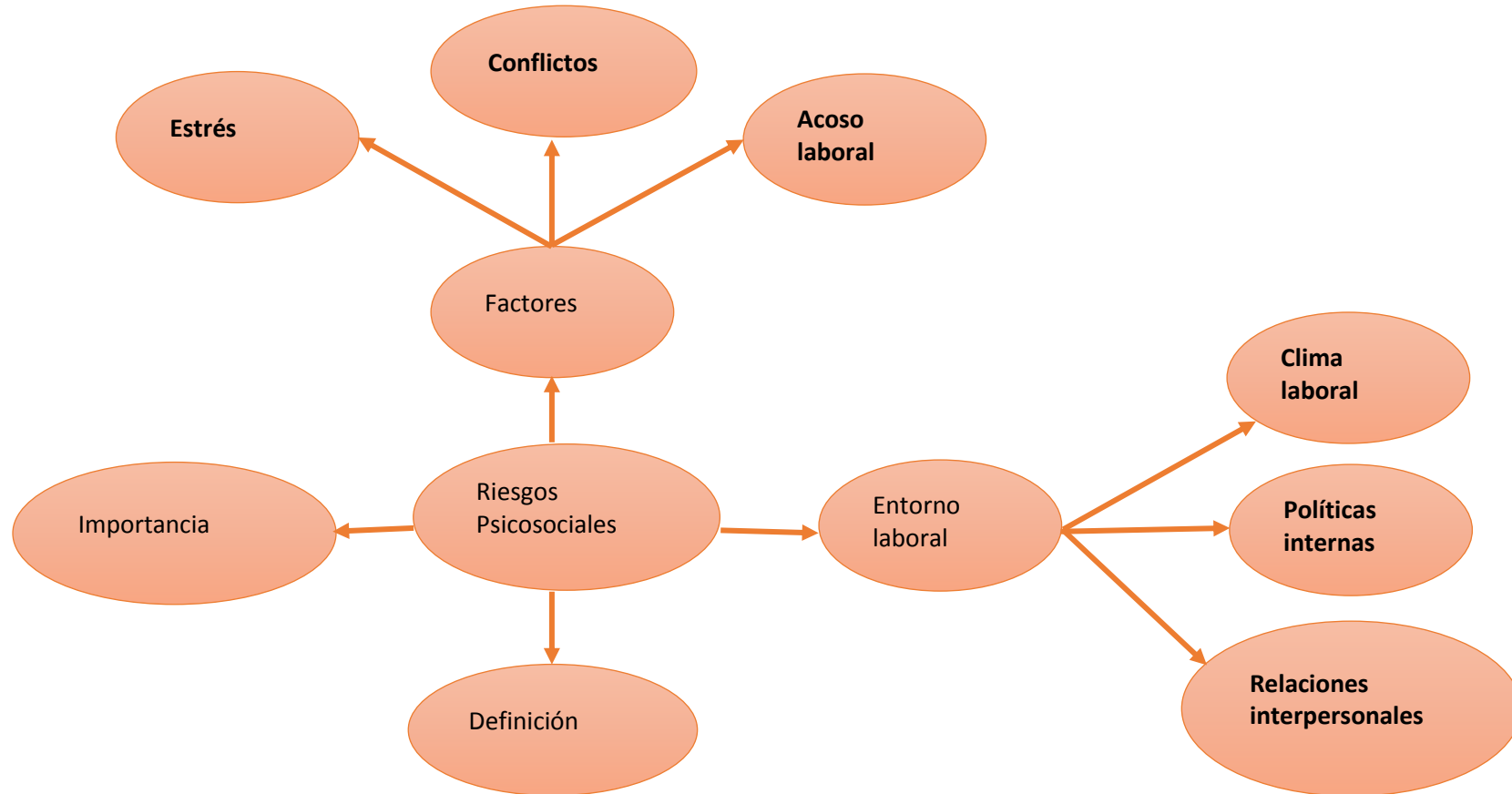
ANEXO N°1. Árbol del Problemas



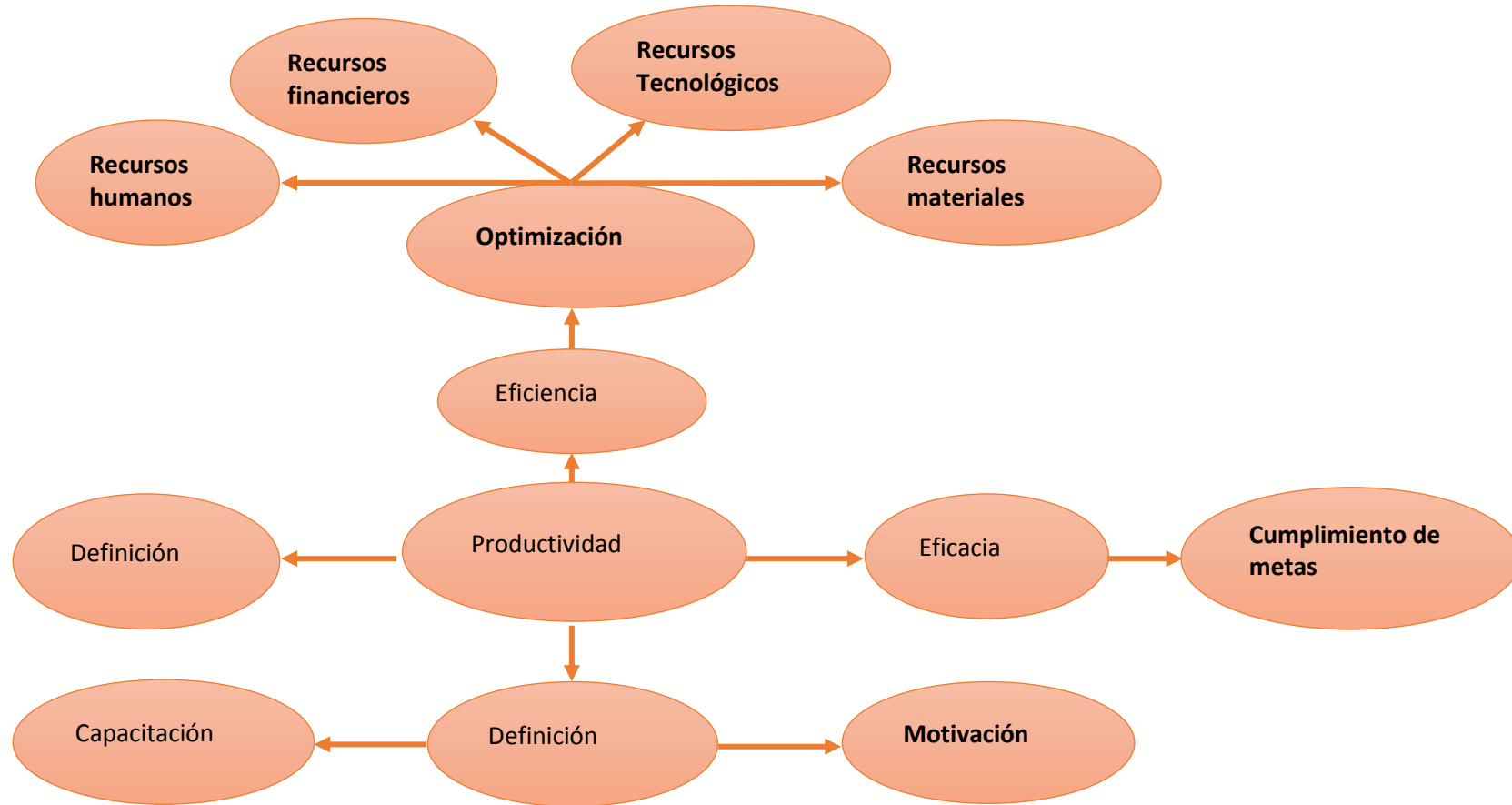
ANEXO N°2. Categorías Fundamentales



ANEXO N°3. Constelación de Ideas. Variable Independiente



ANEXO N°4. Constelación de Ideas. Variable Dependiente



ANEXO N°5. Encuesta

Universidad Técnica de Ambato			
Facultad de Ciencias Humanas y de la educación			
Riesgos Psicosociales en la Productividad del Ilustre Municipio de Pelileo.			
Objetivo.			
Análisis de los hechos para determinar el conjunto de causas en el accidente de trabajo.			
Instrucciones			
Lea detenidamente y conteste con toda la verdad posible, esto ayudara a identificar las posibles causas de la investigación.			
1.- ¿Se siente cansado al final de la jornada de trabajo?	Siempre	A veces	Nunca
2.- ¿Ha presentado problemas de estrés laboral?	Siempre	A veces	Nunca
3.- ¿Cree ud que el clima laboral, liderazgo, relaciones personales, etc. presentes en la institución perjudican su salud y su desempeño	Siempre	A veces	Nunca
4.- ¿En la empresa ud recibe la información adecuada y oportuna por parte de los jefes superiores y compañeros de trabajo?	Siempre	A veces	Nunca
5.- ¿Considera ud que el personal con el que la institución cuenta esta altamente calificado para desempeñar sus funciones?	Siempre	A veces	Nunca
6.- ¿Considera ud que la tecnología contribuye al mejoramiento de la productividad?	Siempre	A veces	Nunca
7.- ¿Realiza esfuerzos psíquicos, físicos, o en posición inestable?	Siempre	A veces	Nunca
8.- ¿Considera ud que en la institución se realiza una evaluación para medir el desempeño laboral?	Siempre	A veces	Nunca
9.- ¿Usted ha desempeñado sus actividades fuera del horario establecido?	Siempre	A veces	Nunca
10.- ¿Considera ud que en la institución se optimizan los recursos para desempeñar sus actividades?	Siempre	A veces	Nunca

ANEXO N°6. Evidencias y fotografías



MISIÓN

Mejorar la calidad de vida de los habitantes del Cantón Pelileo, con una cuidadosa planificación, regulación y entrega de servicios e infraestructura pública.

VISIÓN

Ser un gobierno participativo, ejemplo de trabajo e integridad, generador de oportunidades, y garante de derechos de los ciudadanos, del medio ambiente y del patrimonio cantonal

Anexo N°7. Aplicación de Encuestas



Ejecución de actividades cotidianas de los trabajadores del Municipio de Pelileo, después de realizar el trabajo investigativo sobre Los Riesgos Psicosociales en la Productividad.

Anexo N°8. Aplicación de Encuestas



Ejecución de actividades cotidianas de los trabajadores del Municipio de Pelileo, después de realizar el trabajo investigativo sobre Los Riesgos Psicosociales en la Productividad.

Anexo N°9. Aplicación de Encuestas al Personal Administrativo



Ejecución de actividades cotidianas en el área obras públicas del Municipio de Pelileo.

Anexo N°10. Aplicación de Encuestas al Personal Administrativo



Trabajadores del área de seguridad municipal, preparadas para la ejecución de sus actividades diarias

Anexo N°11. Trabajadores del Área de Media Ambiente



Trabajadores del área de medio ambiente, realizando sus actividades diarias

Anexo N°12. Trabajadores del Área de Media Ambiente



Trabajadores del área de medio ambiente, preparadas para la ejecución de sus actividades diarias, con el trabajo en equipo.

Anexo N°13. Trabajadores del Área de Media Ambiente



Directora del área de medio ambiente, ejecutando sus actividades diarias

Bibliografía

(s.f.). *Diario el Mercurio, Cuenca* .

Chiavenato I. ((2002). *Gestion de Talento Humano*. Bogota- Colombia: Lily Solano Arévalo.

Moreno B. (2010). *Riesgos Psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo.

(2013).

Agustín G. ((2011). *Riesgos Laborales*. La ley.

Álvarez de Lugo, A. J. (2009). *Clima Laboral Estimulante, sano y productivo* (C. V. Construcción, Ed.) *Construcción*, 58 - 59. *Ambiente humano y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano*.

Álvarez, Francisco. ((2012). *Guia Practica "Salud Ocupaciona"*. Bogato: Buena Semilla.

Bones. (2014). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administracion de la seguridad*.

Bucci. (2012). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administracion de la seguridad*.

Chaenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*.

Chiavenato I. ((2002). *Gestion de Talento Humano*. Madrid: Consultar de Gestion Bipolar, Ltda.

Chiavenato I. ((2001). *Administracion de recursos humanos*. Bogota - Colombia: Lily Solano Arévalo.

Chiavenato I. ((2002). *Gestion de Talento Humano*. Madrid: Consultor de Gestion Bipolar, Ltda.

Chiavenato I. ((2007). *Gestion de Talento Huamno*. Bogota - Cololmbia: Lily Solano Arévalo.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* . (McGraw-Hill, Ed.) Bogota, Colombia.

Chiavenato, I. (2007). *Gestion de Talento Humano*. Bogota, Colombia: Lily Solano Arévalo.

- Diario El Mercurio*. (2013).
- Diario La Hora . (2009).
- Douglas, C. (2010). *Teoria de la Motiacion*. Mexico: Romero Hernández.
- Francisco Á. ((2010). *Salud Ocupacional*. Colombia: Buena Semilla.
- Francisco Á. ((2.010). *Salud Ocupacional*. Bogata , Colombia: Buena Semilla.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y La Productividad*. Mexico: McGrawMexico.
- Heliriegel, D. ((2010). *ADministracion de Recursos Humanos*. Bogota.
- http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/relaciones_personales.html. (s.f.).
- Kolesas, M. (2008). *Facotores psicosociales del ambito laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali*.
- Levi, L. (1998). *Factores Psicosociales y de Organización*. Madrid, España: Trabajo y Salud.
- Llaneza. (2009). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabaj: aproximacion teorics y marco legal en Uruguay*.
- Lledo, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ecoe Ediciones.
- Lledo, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ecoe Ediciones.
- M., C. (2012). *La Salud Mental de los Trabajadores*. España: La Ley grupo Wolters Klumer.
- Melián, J. (2010). *Los riesgos psicosociales en la empresa actual* . Barcelona, España: Alehop.
- Moreno, B. y. (2010). *Inestigadora de los Riesgos psicosociales Riesgos Psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Hígene en el trabajo.
- Moreno, B. y. (2012). *Riesgos Laborales*. Cali: Trillas.
- Palacios J. ((2012). *Administración de la calidad*. Barcelona: Trillas.
- Palacios, J.L. (2012). *Administracion de la Calidad*. Mexico: Trillas.
- Rescalvo F. (06 de Mayo de (2011). *Concepción y Diseño del Puesto de Trabajo*.
Obtenido de <http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es>:

http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/binarios/451/902/Ergonom%C3%ADa_Salud_2_Parte.pdf?blobheader=application%2Fpdf

Robbins M. ((2014). *Administración Desimosegunda edicion*. Mexico: Bernardino Gutiérrez Hernández.

Valle A. ((2012). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Marcela Martínez.