



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

TEMA:

**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
TEXTIL “BOMAN SPORT” CIA. LTDA. AMBATO”**

AUTOR: Christian Alberto Parra Parra

TUTORA: Psic. Mg. Paulina Margarita Ruiz López

AMBATO – ECUADOR

2016

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

CERTIFICA:

Yo, Mg. Psic. Edu. PAULINA MARGARITA RUIZ LÓPEZ, con C.C.180295347-9 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTIL “BOMAN SPORT” CIA. LTDA. AMBATO”, desarrollado por el egresado: Christian Alberto Parra Parra, 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.



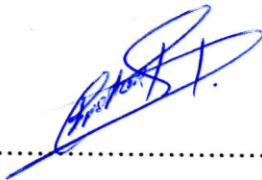
Mg. Psic. Edu. Paulina Margarita Ruiz López

C.C. 180295347-9

TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACION

Los criterios emitidos en el Trabajo de Investigación “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTIL “BOMAN SPORT” CIA. LTDA. AMBATO”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son responsabilidad de la Autora, a excepción de las citas.



Christian Alberto Parra Parra

CC: 1802917904

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta, procesos de investigación, según normas de la Institución. Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de Autor.



.....

Christian Alberto Parra Parra

CC: 1802917904

AUTOR

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

La Comisión de estudio y calificación del trabajo de graduación o titulación, sobre el tema “Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil “Boman sport” Cia. Ltda. En la ciudad de Ambato en la provincia de Tungurahua”, presentada por el Sr. Christian Alberto Parra Parra, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Septiembre 2011 Julio 2017, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentario. Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



Mg. Omar Cavero Álvarez
1802432268
MIEMBRO



Dr. Verónica Llerena
1802915814
MIEMBRO

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi familia, especialmente a mi madre y mi abuelita que siempre confiaron en mí y fueron un apoyo fundamental para ver este trabajo concluido, lo dedico a mi hijo quien es uno de los más grandes motivos de superación. Por ultimo pero no menos importante se lo dedico a Dios, por haber hecho esta meta realidad y por haberme dado la perseverancia para obtener los resultados deseados.

Christian Alberto Parra Parra

AGRADECIMIENTO

Con profundo sentimiento agradezco a la Universidad Técnica de Ambato, a sus autoridades, a todos los docentes que tuve el gusto de conocer durante mi paso por la universidad que además de transmitir su conocimiento, supieron forjarme como mejor persona y profesional, a mis compañeros y amigos que puede encontrar en mi vida universitaria de los que pude aprender mucho sobre la amistad, como también a la EMPRESA “BOMAN SPORT” CIA. LTDA., por la apertura y confianza depositada en mí persona al permitirme realizar mi investigación en sus instalaciones. Quiero agradecer a mi familia, a mis padres quienes han sido mi apoyo incondicional, a mi abuelita querida quien ha sido la persona que siempre ha confiado en mí y a mi hijo quien es la fuente de mi inspiración y motivo de todo mi esfuerzo.

Christian Alberto Parra Parra

ÍNDICE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN	II
AUTORÍA DE LA INVESTIGACION	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VI
ÍNDICE DE CUADROS.....	VIII
RESUMEN EJECUTIVO	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1 Tema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2.1 Árbol de problemas	6
1.2.2.2 Análisis Crítico.....	7
1.2.3 Prognosis	8
1.2.4 Formulación del problema	9

1.2.5 Interrogantes.....	9
1.2.6 Delimitación del Objeto de investigación	10
1.3 Justificación	10
1.4 Objetivos	11
CAPITULO II	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Antecedentes	12
2.2 FUNDAMENTACIONES	15
2.3 Categorías Fundamentales	18
2.4. Fundamentación Teórica.....	21
Constelación de ideas.....	30
2.5 Hipótesis.....	33
2.6 Señalamiento de variables.....	33
Variable Independiente:	33
Variable Dependiente:.....	33
CAPITULO III	34
METODOLOGÍA	34
3.2 Enfoque de la investigación	34
3.3 Modalidad de investigación	34

3.4 Niveles o tipos de investigación.....	35
3.5 Población y muestra	36
CAPÍTULO IV	40
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	40
4.3 Verificación de la Hipótesis	65
4.4 Conclusiones y Recomendaciones	68
4.5 Bibliografía	70
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Árbol de problemas.....	6
Gráfico N° 2 Categorización.....	18
Gráfico N° 3 Constelación de ideas; Variable independiente.....	19
Gráfico N° 4 Constelación de ideas; Variable dependiente.....	20
Gráfico N° 5 Pregunta 1.....	45
Gráfico N° 6 Pregunta 2.....	46
Gráfico N° 7 Pregunta 3.....	47
Gráfico N° 8 Pregunta 4.....	48
Gráfico N° 9 Pregunta 5.....	49
Gráfico N° 10 Pregunta 6.....	50
Gráfico N° 11 Pregunta 7.....	51
Gráfico N° 12 Pregunta 8.....	52
Gráfico N° 13 Pregunta 9.....	53
Gráfico N° 14 Pregunta 10.....	54
Gráfico N° 15 Pregunta 11.....	55
Gráfico N° 16 Pregunta 12.....	56
Gráfico N° 17 Pregunta 13.....	57

Gráfico N° 18 Pregunta 14.....	58
Gráfico N° 19 Pregunta 15.....	59
Gráfico N° 20 Pregunta 16.....	60
Gráfico N° 21 Pregunta 17.....	61
Gráfico N° 22 Pregunta 18.....	62
Gráfico N° 23 Pregunta 19.....	63
Gráfico N° 24 Pregunta 20.....	64
Gráfico N° 25 Campana de Gauss.....	

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Población.....	36
Cuadro N° 2 Operacionalización; Variable independiente.....	37
Cuadro N° 3 Operacionalización; Variable dependiente.....	38
Cuadro N° 4 Plan de recolección de datos.....	39
Cuadro N° 5 Baremos “Istas21”.....	42
Cuadro N° 6 Resultados de “Istas 21”.....	42
Cuadro N° 7 Frecuencia Pregunta 1.....	45
Cuadro N° 8 Frecuencia Pregunta 2.....	46
Cuadro N° 9 Frecuencia Pregunta 3.....	47
Cuadro N° 10 Frecuencia Pregunta 4.....	48
Cuadro N° 11 Frecuencia Pregunta 5.....	49
Cuadro N° 12 Frecuencia Pregunta 6.....	50
Cuadro N° 13 Frecuencia Pregunta 7.....	51
Cuadro N° 14 Frecuencia Pregunta 8.....	52
Cuadro N° 15 Frecuencia Pregunta 9.....	53
Cuadro N° 16 Frecuencia Pregunta 10.....	54
Cuadro N° 17 Frecuencia Pregunta 11.....	55
Cuadro N° 18 Frecuencia Pregunta 12.....	56

Cuadro N° 19 Frecuencia Pregunta 13.....	57
Cuadro N° 20 Frecuencia Pregunta 14.....	58
Cuadro N° 21 Frecuencia Pregunta 15.....	59
Cuadro N° 22 Frecuencia Pregunta 16.....	60
Cuadro N° 23 Frecuencia Pregunta 17.....	61
Cuadro N° 24 Frecuencia Pregunta 18.....	62
Cuadro N° 25 Frecuencia Pregunta 19.....	63
Cuadro N° 26 Frecuencia Pregunta 20.....	64
Cuadro N° 27 Frecuencias Observadas.....	65
Cuadro N° 28 Frecuencias Esperadas.....	66
Cuadro N° 29 Cálculo X^2	67

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TEXTIL “BOMAN SPORT” CÍA. LTDA.” AMBATO

AUTOR: CHRISTIAN ALBERTO PARRA PARRA

TUTOR: MG. PSIC. PAULINA MARGARITA RUIZ LÓPEZ

RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo de investigación pretendió analizar la relación existente entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Boman Sport”. Los resultados obtenidos denotan que la presencia de Los riesgos psicosociales infiere de manera determinante en el desempeño laboral de los colaboradores. Una vez establecida la metodología de la investigación se utilizó el instrumento psicológico “Istas 21” para la evaluación de riesgos psicosociales, que proporcionó un enfoque objetivo y real sobre la investigación. Este trabajo tuvo como fin, por un lado, una socialización de alerta sobre la consecuencia de la presencia de los riesgos psicosociales tanto en la salud física y mental, como en el desempeño laboral de los trabajadores y el desarrollo mismo de la empresa. Por otro, con este trabajo se pretendió contribuir a la toma de acciones de evaluación y control de los Riesgos psicosociales con el fin de originar una política de prevención, fomentando la salud ocupacional y el bienestar laboral.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, salud ocupacional, desempeño laboral

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION

CAREER PSYCHOLOGY INDUSTRIAL

TOPIC: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TEXTIL “BOMAN SPORT” CÍA. LTDA.” AMBATO

AUTHOR: CHRISTIAN ALBERTO PARRA PARRA

DIRECTOR: MG. PSIC. PAULINA MARGARITA RUIZ LÓPEZ

ABSTRACT

This investigation work intended to analyze the relation between Psychosocials risks and laboral performance of Boman Sport’s workers. The results obtained denote that the presence of Psychosocials risks infers in determinant way in the laboral performance of collaborators. Once established the methodology of the investigation the psychological instrument “Istas 21” was used for the evaluation of Psychosocials risks, it provided a real and objective perspective about the investigation. This work had as purpose, on one hand the consciousness of alarm about the consequences of the Psychosocials risks in the mental and physical health and in the laboral performance as the development of the Company. On the other hand this work expects to contribute the taking of actions of evaluation and control of the Psychosocials risks with the aim to create a prevention policy, encouraging the laboral health and personal welfare.

Key words: Psychosocials risks, laboral health, laboral performance

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación destaca los diferentes tipos de Riesgo Psicosocial presentes dentro de la empresa “Boman Sport” Cía. Ltda. De igual manera presenta una explicación de su significado y de qué manera afecta al trabajador y su desempeño dentro de la empresa y como esta problemática también perjudica a todas las funciones de la organización misma. La investigación de las diferentes consecuencias que tiene la presencia de los riesgos psicosociales tiene una fundamental importancia en su tratamiento para lograr su disminución, contribuyendo con procedimientos de evaluación y control para fomentar la salud ocupacional y el bienestar personal de cada trabajador. Por esta razón es necesario resaltar los beneficios que posee la prevención de riesgos, tanto para el personal de la organización como para la productividad de la misma. La presente investigación consta de cinco capítulos que posteriormente dan origen a la redacción de un artículo científico (PAPER), a continuación se detalla cada uno de ellos.

Capítulo I. El Problema, interviene la formulación del tema, el cual consta de una variable independiente (Riesgos Psicosociales) y una variable dependiente (Desempeño laboral), presenta una contextualización macro, meso y micro, de igual manera un análisis crítico con la ayuda de un organizador gráfico denominado como árbol de problemas, el cual establece las causas y consecuencias de la problemática entre estas dos variables, delimitando la prognosis y formulación del problema con sus correspondientes interrogantes, delimitaciones tanto en tiempo como espacio, para culminar con su respectiva justificación y objetivos. 2

Capítulo II. Marco Teórico, abarca todo sobre los antecedentes investigativos, la fundamentaciones filosófica y legal, procediendo a categorizar a las variables para poder formar una constelación de ideas que ayude a generalizar a cada variable y poder determinar la hipótesis con el señalamiento de variables.

Capítulo III. Metodología de Investigación, resalta el enfoque cualitativo, cuantitativo y la modalidad y tipo de investigación que intervienen, de igual manera detalla la población y los instrumentos y técnicas para la obtención y análisis de datos.

Capítulo IV. Análisis e Interpretación de datos, muestra en base a gráficos y tablas la obtención de datos expresados por los integrantes de la empresa “Boman Sport” Cía. Ltda. Ambato, lo que procede a realizar un análisis estadístico que muestre de manera cuantitativa la comprobación de la hipótesis, en este caso se utiliza el proceso del Chi cuadrado.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones, de acuerdo a toda la investigación y a la realidad de la empresa, se emite conclusiones y recomendaciones pertinentes para mejorar los procesos, normas, capacitaciones dentro de la institución.

Artículo Técnico. PAPER, hace referencia a la redacción acerca de un tema novedoso, que pueda colaborar a la empresa o a nuevos investigadores en este tema a enfocarse en los beneficios del control de riesgos en las empresas públicas, garantizando el bienestar de los colaboradores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“Los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil “BOMAN SPORT”.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

La Organización Mundial de la Salud, a través de su plataforma digital, publica su el día 28 de abril de 2005 desde Ginebra / Suiza, manifiesta que:

“Según datos de la OIT, el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo.

Más aún, una nueva evaluación de los accidentes y las enfermedades profesionales indica que el riesgo de contraer una enfermedad profesional se ha convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores en sus empleos. Estas enfermedades causan anualmente unos 1,7 millones de muertes relacionadas con el trabajo y superan a los accidentes mortales en una proporción de cuatro a uno”

Los riesgos psicosociales varían de acuerdo a su posición demográfica y su cultura, pero mediante la globalización y el desarrollo industrial, ningún trabajador esta libre de ser una víctima de los riesgos psicosociales, por consiguiente de sufrir algún tipo de accidente laboral o contraer alguna clase de enfermedad laboral.

Según Juan Vález, A. (2013) Director del seguro de Riesgos del trabajo del IESS: “Evidenció cifras alarmantes de siniestralidad laboral por la falta de políticas de prevención y protección por parte de los empleadores” lo que refleja que los

trabajadores están siendo descuidados en su sitio de trabajo, ya sea en la parte psicológica-emocional o en los equipos de protección personal.

“cuyo costo económico para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), alcanza 200 millones de dólares desde el 2007. 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).”

Esto evidencia la gran importancia que conlleva el bienestar, la salud e higiene del trabajador, los procesos deben ser correctivos y preventivos porque el mayor causante de muertes laborales no son los accidentes fortuitos que se puedan originar en el trabajo sino la parte psicológica, en cómo se siente el trabajador y las atenciones que el empleador muestre con sus empleados.

Según Yépez, D. (2015) “En su artículo en la revista Líderes” manifiesta que “La baja remuneración, falta de autonomía, poco reconocimiento y tensión son algunos de los factores que afectan, directamente, la productividad”. Esto indica que la productividad o rendimiento está fuertemente influenciada por factores que los directivos pueden mejorar para que el colaborador se sienta satisfecho laboralmente. “Además, inciden en el clima laboral y por ende representan sinónimo de infelicidad para los colaboradores” . .

Jacqueline Bermeo (2016), directora ejecutiva de la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua, afirmó que “las políticas aplicadas en los últimos años por el Gobierno han afectado notablemente a las empresas de la provincia. Una de estas políticas son las salvaguardias que pretendieron ayudar, pero que realmente encarecieron la materia prima y provocaron el alza de los costos de producción. Bermeo aseguró que varios de los asociados a la organización han reportado una baja de la producción de hasta el 70% y el despido del 30% de sus empleados”.

Estas cifras afectan directamente a la estabilidad laboral, y esto es percibido por los colaboradores de tal manera que perjudica su estado emocional creando un cierto tipo de incertidumbre que puede traducirse en alteraciones en su desempeño laboral.

En la provincia de Tungurahua también se ha observado datos relevantes al tema de estudio con respecto al estrés Laboral, ya que vivimos en una sociedad con un ritmo de vida acelerada, lo que produce que la gente se estrese con facilidad presentando algún grado de estrés en el contexto laboral,

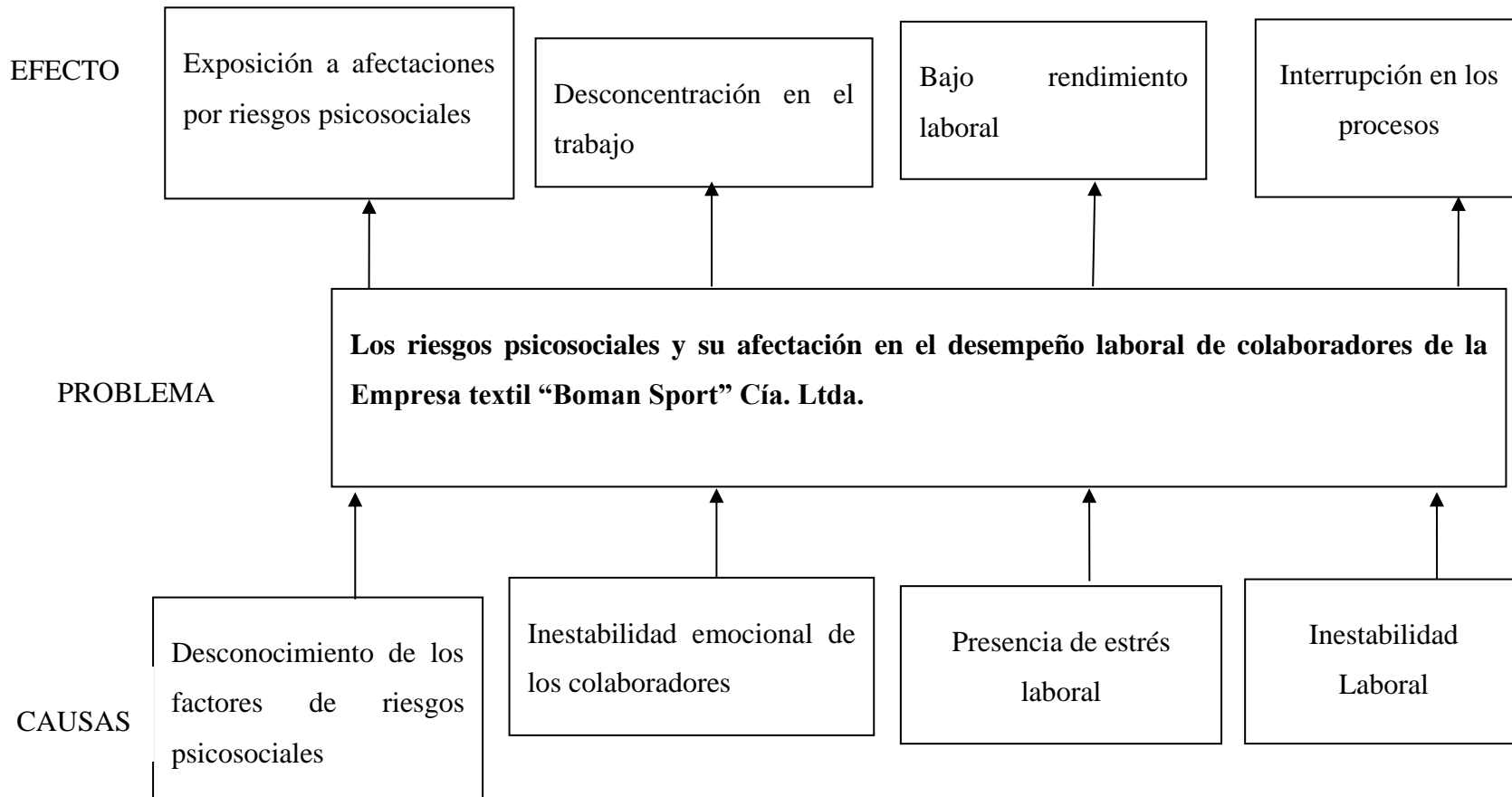
en la investigación realizada sobre la “Salud Laboral” (2012), se menciona que “las enfermedades laborales de origen ergonómico tanto físicas como mentales han subido en porcentajes preocupantes; el despunte mayor está a partir del 2007 con el gobierno de la Revolución Ciudadana; los datos estadísticos según la UNE y ONG refieren que en el año 2012 se presentó el 42% de estrés, la Organización Panamericana de la Salud (2005) y corroborados por la Secretaría de la Mujer (2007), refieren que el estrés ha aumentado al 48% y en el transcurso de los años 2011- 2012, el estrés ha aumentado al 57%, lo cual ha repercutido en las relaciones familiares de los individuos.”

El aumento de estrés laboral es un indicador fundamental para determinar que no se está prestando atención a la parte psicológica por parte de los colaboradores repercutiendo de manera directa en el desempeño laboral.

En la empresa Textil “Boman Sport” está posicionada entre las mejores de Ecuador a nivel deportivo, lleva 40 años en el mercado. La empresa se ha extendido a varias provincias del Ecuador y busca una cobertura total en el país. La empresa dispone maquinaria con tecnología de última generación, mejorando considerablemente los estándares de calidad, haciendo de esta empresa una marca que compita con firmas extranjeras bastante reconocidas en el mercado. Esta empresa en los últimos años se ha introducido en el fútbol profesional de Ecuador, siendo patrocinador oficial de varios equipos de Primera y Segunda categoría, incluso haciendo alianzas estratégicas con la Federación Ecuatoriana de Fútbol, patrocinando a los árbitros del campeonato Ecuatoriano, por todo esto se ha catalogado como una de las empresas con mayor proyección en la industria deportiva. La empresa genera trabajo a alrededor de cien personas directa e indirectamente, por su categoría de dedicarse a la industria textil, es fácil encontrarse con cargos expuestos a factores de riesgos psicosociales ya que hay actividades monótonas y escaso tiempo de descanso y más aún si nunca antes se había tratado acerca de los Riesgos Psicosociales

1.2.2.1 Árbol de problemas

Gráfico N° 1 Árbol de problemas



Elaborado por Christian Parra Parra

1.2.2.2 Análisis Crítico

El desconocimiento de los factores de riesgos psicosociales por parte de los directivos de la empresa, deja vulnerables a los colaboradores a la exposición a varias afectaciones psicológicas que estos conllevan. Entre las dimensiones de riesgo psicosocial tenemos; exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia o doble presencia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social

La inestabilidad emocional de los colaboradores, pueden desencadenar en muchas alteraciones en el desempeño laboral, uno de estos puede ser la distracción en las actividades existentes en su cargo. Los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de una mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que generan alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando al empleado al descuido en sus actividades laborales, y extendiéndolo en el tiempo desencadena en trastornos mentales de importancia o enfermedades laborales.

Como consecuencia más común y perjudicial de los factores de riesgos psicosociales tenemos al estrés laboral, que directamente influirá negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores. El estrés es probablemente el riesgo psicosocial principal y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. El estrés laboral es un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas además de de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación, de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. En este sentido el estrés es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante las respuestas

funcionales y adaptativas del organismo y la persona. Como tal, produce un deterioro global e importante en el rendimiento del trabajador y en la misma organización laboral como totalidad.

La inestabilidad laboral ha existido de siempre, pero las nuevas condiciones emergentes de trabajo, la globalización y los procesos empresariales actuales de fusión, absorción, disminución de plantillas y cambio de línea productiva ha hecho que la inseguridad laboral sea actualmente un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos. Se considera trabajo precario aquel en el que hay un bajo nivel de certeza acerca de su continuidad, bajo control sobre el trabajo, insuficiente nivel de protección frente al desempleo o discriminación e insuficiente remuneración.

Un elemento relevante acerca de este riesgo es la importancia de sus consecuencias, que a nivel interno de la empresa consistirá en una interrupción en los procesos, ya que el desertar el empleado del trabajo representa para la empresa algunos inconvenientes, entre estos tenemos a los costos que representa el contratar nuevo personal, ya sea por tramites de reclutamiento y selección, inducción y entrenamiento o capacitación. Otro de los recursos empleados es el tiempo, invertido en la adquisición del nuevo talento humano y el tiempo que le tomara a este llegar a su nivel de desempeño más alto, ya sea por adaptación al entorno laboral, al clima laboral y al cargo mismo que desempeñara.

1.2.3 Prognosis

En caso de persistir el problema que se encuentra presente en los trabajadores de la Empresa Textil “Boman Sport” Cía. Ltda., y de no realizarse esta investigación persistirá el desconocimiento de los Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, habrá mayor exposición a Enfermedades Profesionales y absentismo en los trabajadores en la institución. De no dar atención a las actividades que realiza diariamente el trabajador, repercutirá sobre su salud y sobre la institución debido a

que el desempeño del trabajador disminuirá notablemente la productividad de la empresa, de persistir el problema de capacitación y adiestramiento en materia sobre Riesgos Psicosociales, el trabajador está sujeto a desatención y vulnerabilidad de desarrollar cualquier patología, ante los procedimientos de trabajo diario que realice.

Si los Factores de Riesgos Psicosociales son debidamente atendidos, es decir con un proceso preventivo o correctivo, la parte psicológica y emocional de los empleados no padecerá ninguna patología, gozará de una buena salud mental y esto provocará niveles de desempeño bastante elevados, además de crear en ellos un sentido de pertenencia que contribuirá notablemente en la consecución de los objetivos tanto individuales como organizacionales. La empresa está en una codependencia con los empleados y si la salud del empleado está bien, los números de la empresa estarán bien, en el transcurso del tiempo esto hará de la organización una empresa deseada por el mercado laboral que a su vez le dará posicionamiento en la industria textil.

1.2.4 Formulación del problema

¿De qué manera influyen los Riesgos Psicosociales en el desempeño de los colaboradores de la empresa textil “Boman Sport” Cía. Ltda.?

1.2.5 Interrogantes

- ¿Existe la presencia de factores de Riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa “Boman Sport”?
- ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de la empresa “Boman Sport”?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de “Boman Sport”?
- ¿Cómo está influenciado el desempeño laboral de los colaboradores de “Boman Sport”?

- ¿Cómo ayudar a las empresas en general a tratar correctamente los factores de Riesgos Psicosociales?

1.2.6 Delimitación del Objeto de investigación

Campo: Psicología

Área: Salud e Higiene Laboral

Aspecto: Riesgos laborales y desempeño laboral

1.2.6.1 Delimitación Espacial

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Parroquia: Huachi Grande

Calles: Corazón de Jesús

1.2.6.2. Delimitación Temporal

La presente investigación empezó en el mes de octubre de 2016 y se estima que culminara en enero del 2017

1.3 Justificación

Con este trabajo no solo se pretende contribuir al conocimiento sobre la problemática del desempeño laboral influenciado por los factores de riesgos psicosociales, sino sobre todo, incidir en el campo de la formación para remover los obstáculos que condicionan la falta de atención en el aspecto psicológico de los colaboradores como una de las formas de impulsar la prevención de los daños a la salud de los trabajadores derivados de los factores psicosociales.

Es importante la investigación para contribuir a la prosperidad del talento humano y coordinar procesos para conseguir un clima favorable donde los colaboradores puedan demostrar y potenciar todos sus conocimientos y habilidades.

El presente trabajo es factible ya que la gerencia de la empresa “Boman Sport” a cargo del Sr. Diego Bonilla ha dado apertura para la misma. Además de contar con la predisposición que muestran los trabajadores de la empresa, factor importante para el desarrollo de la investigación.

Este tema es de interés a los propietarios o gerentes de la pequeña, mediana o gran empresa, ya que con esta investigación podrá identificar o prevenir los factores de riesgos psicosociales que podrían estar afectando al estado emocional y por ende al correcto desempeño de sus colaboradores.

Los beneficiarios directos estarán comprendidos por el gerente y los trabajadores de dicha empresa, mientras que los beneficiarios indirectos serán las familias de los trabajadores, los clientes de la empresa y empresas que estén trabajando conjuntamente con “Boman Sport.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar la repercusión de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil “Boman Sport” Cia. Ltda.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar los Riesgos psicosociales en los colaboradores de la Empresa Textil “Boman Sport” Cia. Ltda.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil “Boman Sport” Cia. Ltda.
- Exponer los resultados obtenidos en la investigación para contribuir a la sociedad mejorando los procesos productivos, enfocándose en el estado psicológico de los colaboradores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Como antecedentes investigativos relacionados a este tema se puede decir de manera general que existen algunas investigaciones que han planteado alternativas de solución, pero en referencia a la Empresa Textil “BOMAN SPORT” CIA. LTDA, no se ha registrado ningún tipo de investigación relacionado con el presente tema de investigación. A continuación, se menciona temas que hacen ilusión a este trabajo investigativo.

En referencia al tema de investigación se encontró en LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, según Naranjo J. (2013) en la siguiente investigación “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE LAS REDES AÉREAS DE LA “EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO”, en la cual se exponen las siguientes conclusiones:

Objetivo General

Determinar los Riesgos Psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar los Riesgos Psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores del sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”.
2. Analizar el Rendimiento Laboral en los colaboradores del sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”.

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

De la investigación antes mencionada se puede resaltar que hay una estrecha relación entre el desempeño con los riesgos psicosociales, el desempeño de los colaboradores en cada una de las actividades laborales, está fuertemente influenciada por los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores. Lo preocupante de este tema es que los trabajadores están en total desconocimiento de los riesgos psicosociales y los factores de riesgos psicosociales, y como estos pueden estar afectando su rendimiento.

El problema de detectar si un trabajador está siendo afectado por uno de los riesgos psicosociales, es que los síntomas o señales de estas afectaciones van apareciendo poco a poco y casi son imperceptibles a las personas que los rodea.

Según Benavides L. (2014) en su artículo sobre “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral” manifiesta que “Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral”. Cuando los factores organizacionales como el ritmo de trabajo, horarios y descansos, jornadas laborales, tipos de mando, funciones y tareas, la participación en la toma de decisiones, la monotonía, el desarrollo de carrera etc. y las condiciones de trabajo con el medio ambiente la comunicación interpersonal y la carga mental son disfuncionales, generalmente origina una reacción inapropiada por parte de los trabajadores como inadaptación, tensión, incluso hasta reacciones de tipo fisiológicas pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Estos factores que desencadenan en estrés, que afectan a la salud e higiene laboral de los colaboradores a su bienestar incluso al desempeño laboral son factores de riesgos psicosocial

Cox, Griffiths y Leka, (2005) en su investigación “La organización y el trabajo relacionado con el estrés” manifiestan que “Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental”. Las consecuencias de los factores de riesgos psicosociales se traducen en afectaciones psicofisiológicas en los colaboradores, como aumento de peso, problemas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos y hasta esqueléticos pero realmente la parte afectada con con más facilidad y más rápida es la parte mental.

Por su propia naturaleza los riesgos psicosociales, afectan de manera predominante a la psique del trabajador, perjudicando de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental, esto hace que los trabajadores aumenten sus probabilidades de distraerse en sus actividades laborales y tener un accidente según el cargo que desempeñe además de perjudicar al clima laboral ya que no se relacionara de la mejor manera en su trabajo o en el peor de los casos romperá vías de comunicación, esto hará que su desempeño no sea el mejor. “Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales”.

Frone, Yardley y Markel (1997) En su trabajo “El modelo integrador del trabajo y la familia” sostienen que el riesgo psicosocial denominado doble presencia o conflicto familia-trabajo, está directamente relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores y más aún si se tratan de mujeres. La división sexual del trabajo continúa imponiendo a la mujer aspectos como la responsabilidad de los niños y del hogar.

Se debe encontrar un equilibrio entre estos dos aspectos ya que para muchas personas la familia es un aspecto prioritario en la vida, y precisamente además del bajo rendimiento la consecuencia más grave es la deserción del empleado. “se ha demostrado que aquellas personas que experimentan un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia, muestran mayores deseos de abandonar la empresa”.

(Anderson, Coffey y Byerly, 2002). En el trabajo “Iniciativas formales de organización y prácticas informales en el lugar de trabajo” sostienen que “las intenciones de abandono surgen especialmente por considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio”, La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar o tratar de atender sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo fuera del trabajo, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales.

2.2 FUNDAMENTACIONES

2.2 .1 Filosófica

Para la elaboración del presente proyecto de investigación se utiliza el paradigma Crítico - Propositivo ya que se busca cambiar esquemas sociales, ya que privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales. Es crítico ya que cuestiona los esquemas de hacer investigación comprometidas con el ámbito social y es propositivo ya que plantea alternativas de solución al problema de investigación planteado, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

2.2.2 Fundamentación Legal

Constitución del Ecuador

La Constitución del Ecuador en el Título II “Derechos”, Capítulo Primero, Sección Octava – Trabajo y Seguridad Social, Art. 33 garantiza a los trabajadores el derecho de ejercer un trabajo saludable, lo cual se ve respaldado por la normativa legal vigente. En el Título VI “Régimen de

Desarrollo”, Capítulo Sexto, Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución, Art. 326, Numeral 5 manifiesta que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus

labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, de igual manera en el

Numeral 6 del mismo artículo garantiza el derecho de todo trabajador a ser reintegrado a su trabajo y a mantener la relación laboral luego de haberse rehabilitado después de un accidente de trabajo. En el Art. 332 de la sección anterior, se menciona la eliminación de riesgos laborales a los trabajadores a fin de no afectar su salud reproductiva.

Código de Trabajo.

El Código de Trabajo del Ecuador fue expedido con la finalidad de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, siendo éste el documento normativo por el cual se rige la actividad laboral del país, basándose en las disposiciones contempladas en la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; entre otras legislaciones laborales vigentes.

En los preceptos del Código de Trabajo se mencionan regulaciones en cuanto a la salud y seguridad del trabajador, y las medidas de prevención laboral, teniendo los siguientes artículos de referencia:

Título I, “Del contrato Individual de Trabajo”

Capítulo III, “De los Efectos del Contrato de Trabajo”, Art. 38., “Riesgos provenientes del trabajo”. Este artículo menciona que el empleador tiene a su cargo los riesgos provenientes del trabajo y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufriera daño personal, está en la obligación de indemnizarlo. Capítulo V, “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo”. En los artículos que conforman este capítulo del código se enuncian las obligaciones en cuanto a prevención de riesgos, así como los preceptos que se deben tomar en cuenta en cuanto a prevención de riesgos se refiere. Además, se encuentran regulaciones en cuanto a

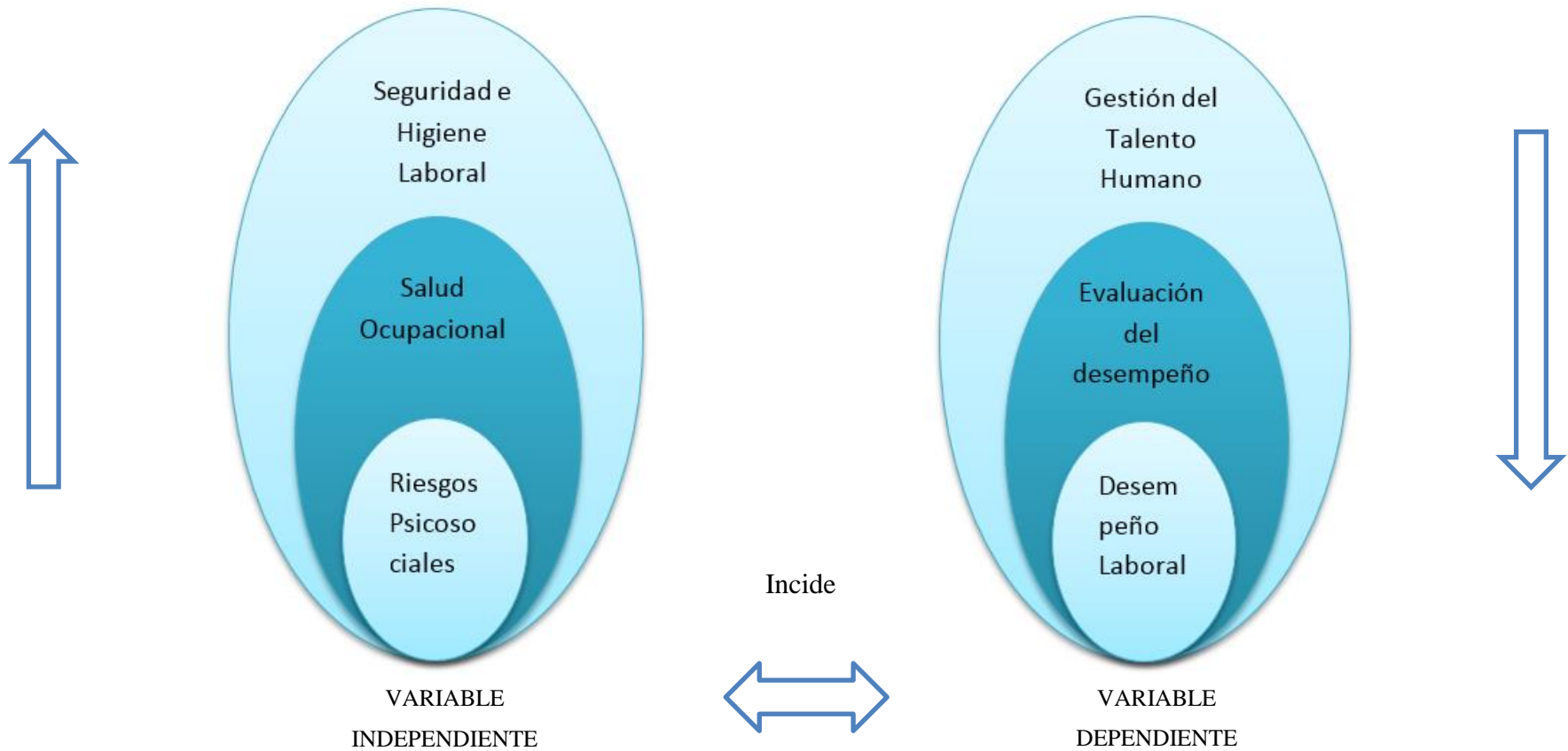
las formas y medidas a tomar para realizar un trabajo seguro, en lo que se refiere a andamios, higiene, maquinarias, y asistencia médica.

Decreto 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y el mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

En el presente reglamento se aplica a toda la actividad laboral teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de riesgos del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, es el manual interno de seguridad e higiene industrial.

2.3 Categorías Fundamentales

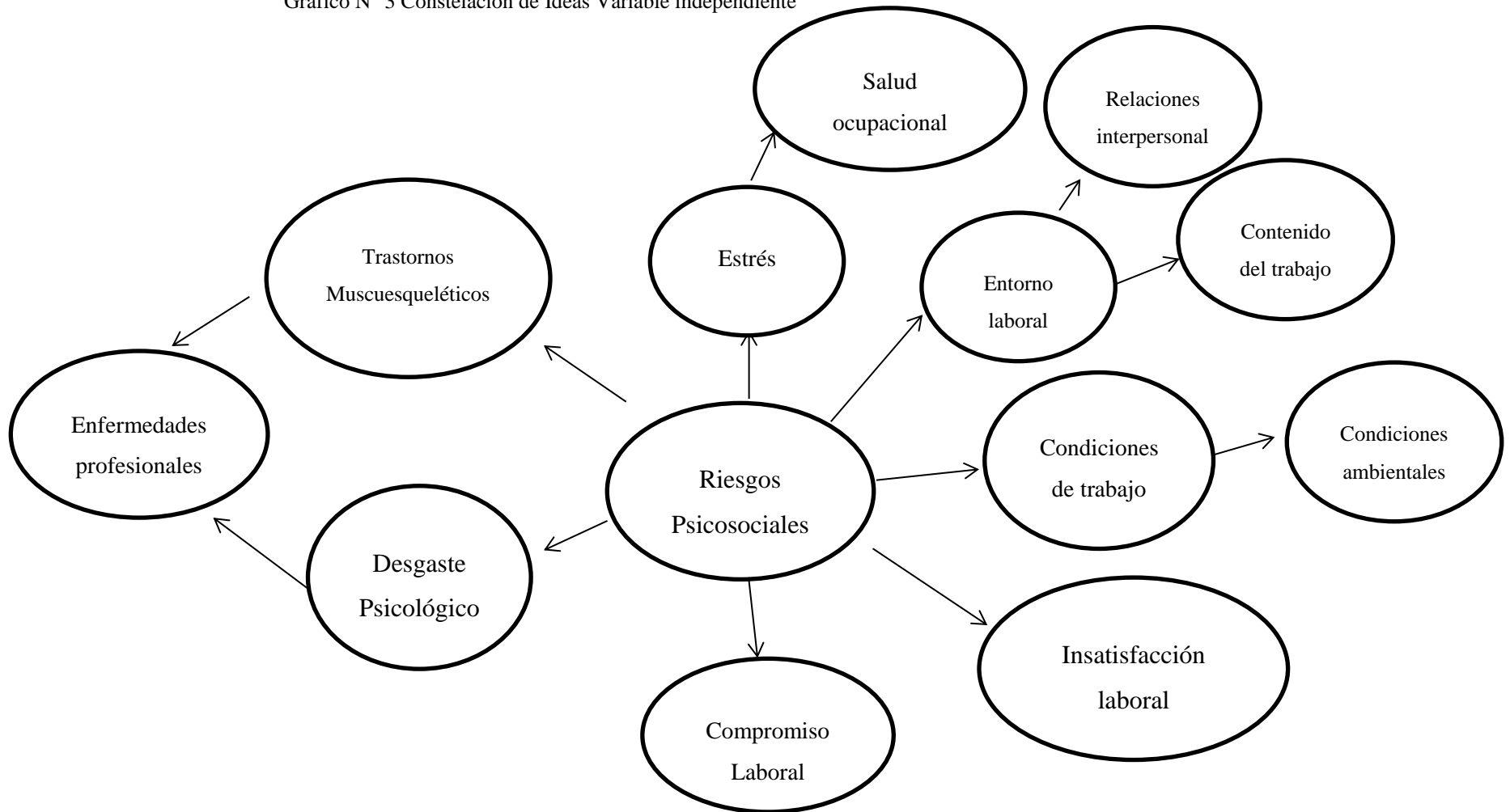
Gráfico N° 2 Categorización



Elaborado por: Christian Parra Parra

Constelación De Ideas Variable independiente

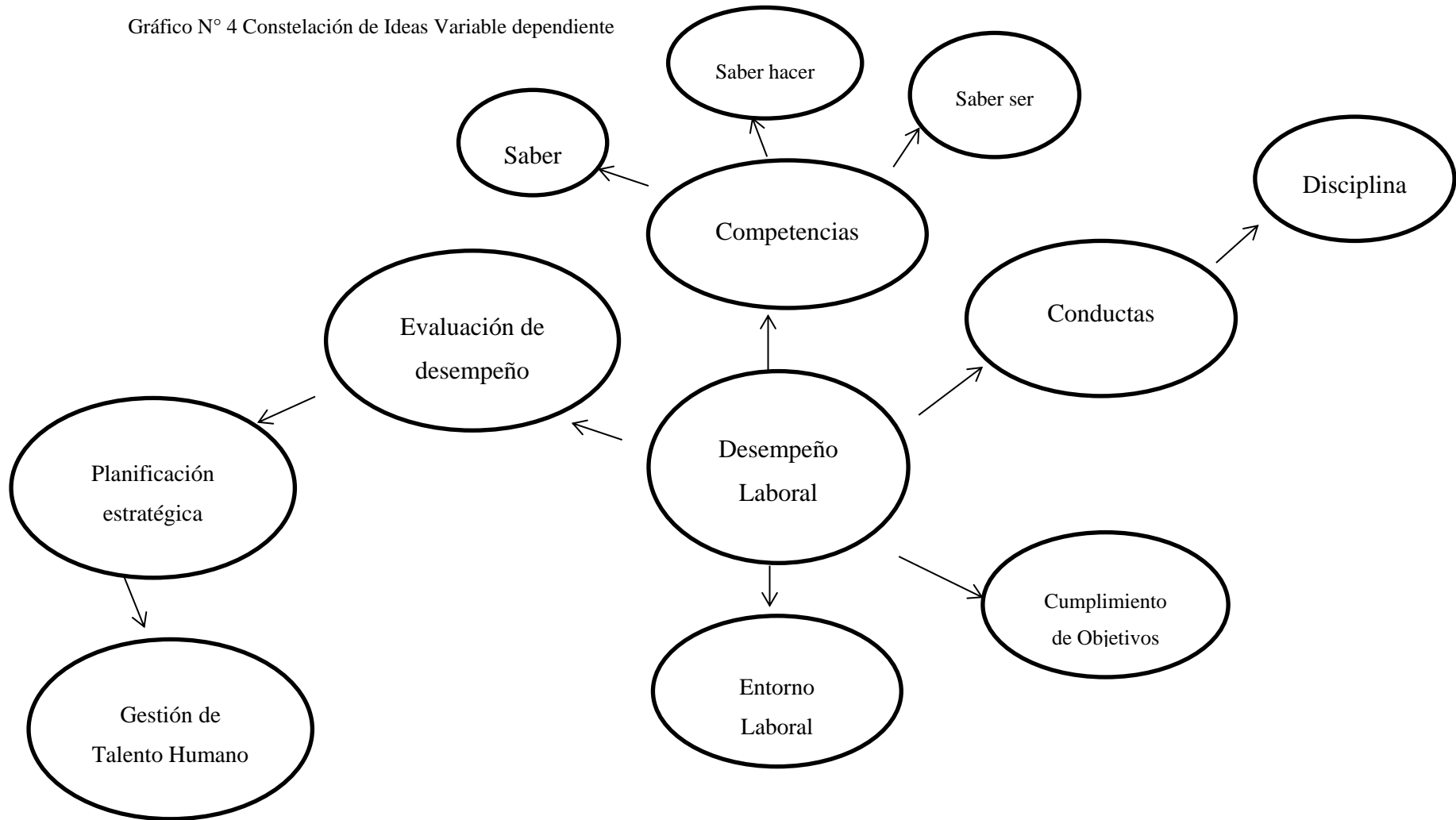
Gráfico N° 3 Constelación de Ideas Variable independiente



Elaborado por: Christian Parra Parra

Constelación De Ideas Variable dependiente

Gráfico N° 4 Constelación de Ideas Variable dependiente



Elaborado por: Christian Parra Parra

2.4. Fundamentación Teórica

2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: Riesgos Psicosociales

Vallejo, P. (2010) en su trabajo “La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial.” manifiesta que Los riesgos Psicosociales son:

“Toda relación de probabilidad de que uno o varios empleados puedan sufrir cualquier daño a su salud, física y/o psíquica, a causa de la interacción entre factores relativos a la organización del trabajo sistemas productivos, condiciones de trabajo, estilos de dirección, contenidos de las tareas, factores de carácter ambiental, interno, relaciones sociales entre el personal de las organizaciones (dirección, compañeros)- y/o externo relaciones sociales del personal con terceras personas afectadas por la actividad de la organización, clientes, usuarios, terceros incluso ilegítimos, y los factores derivados de las concretas características personales de los colaboradores, a raíz de la cual se deriva un conflicto por el desajuste entre aquellos factores organizativos y ambientales y estos personales” p. 18

La probabilidad de estar influenciado negativamente por un factor de riesgo psicosocial es demasiado alta, ya que son varios factores los que pueden desencadenar una exposición negativa a un riesgo psicosocial en el trabajo. Las condiciones del trabajo, el tipo de liderazgo en la empresa, el clima, contenido del cargo, son algunos de los factores, que casi nunca van a estar acorde a las expectativas personales de cada trabajador.

Vallejo P. (2010) “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo” p. 17. Estas condiciones ambientales se refieren a las que están estrechamente relacionadas con las condiciones en el entorno laboral entre estos tenemos a los agentes físicos que tienen que ver con la iluminación, la ventilación, el ruido, las vibraciones, la humedad e incluso radiaciones.

Entre las condiciones ambientales también encontramos los agentes químicos en donde tenemos a cualquier elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o producido, utilizado o vertido incluso si son vertidos como residuos, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se comercialice o no. Por último tenemos los agentes biológicos o contaminantes biológicos que son seres vivos y se clasifican en bacterias entre las más peligrosas tenemos al tétanos y tuberculosis, virus como los que causan gripes, rabias o sida, también tenemos los protozoos que producen amebiasis, además se encuentran los hongos que causan candidiasis o pie de atleta y por último tenemos la clasificación de gusanos o parásitos que se introducen en el organismo humano causan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.

Para el Comité Mixto OIT-OMS, en su apartado “Higiene del Trabajo” los factores de riesgo psicosocial en el trabajo corresponden a “las interacciones entre el entorno laboral, las características de las condiciones laborales, las relaciones interpersonales entre pares, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación sentimental fuera del trabajo”.

Según el Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía (2010) “Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador” p.11

Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez (2010) en su trabajo “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” (p.p 17, 18) definen a un riesgo psicosocial laboral como “el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo” Lo definen como una descoordinación entre la organización del trabajo y las expectativas que tiene una persona del mismo, que además los exponen al riesgo de contraer algún tipo de

enfermedad de importancia cuyas consecuencias a largo plazo pueden tener una gran repercusión en la salud y bienestar del trabajador.

“Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante” Esto nos muestra que los factores de riesgo psicosocial son las condiciones a las que el trabajador está expuesto y que si se prolonga o intensifica esa condición perjudicial se transformara en el riesgo psicosocial ya ahora visto como un hecho.

2.4.2 Salud Ocupacional

De acuerdo con la OMS, la Salud Ocupacional “Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores” Esto se logra mediante un proceso de control y prevención de accidentes y enfermedades laborales y con el propósito final de eliminar cualquier factor o condición que puedan afectar de manera negativa a la salud y seguridad laboral. Además busca la consecución y promoción del trabajo seguro y sano, así también un buen ambiente laboral, que las organizaciones procuren el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, potencializando y mantenimiento su capacidad de trabajo. “A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo”.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones” La prevención de factores que puedan estar poniendo en peligro la salud es un proceso clave, entre estos tenemos las condiciones laborales, la protección de los trabajadores frente a cualquier factor adverso a su salud, otro factor de bienestar laboral es la colocación y retención del trabajador en un entorno en el que sus capacidades, habilidades físicas y cognitivas estén en relación al cargo en el que se esté

desempeñando...“para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.”

2.4.3 Seguridad e higiene Laboral

Herrick, R. en la “Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo” sustenta que “La higiene industrial es considerada como la ciencia de la evolución, la determinación, la valoración y el control de los riesgos que se originan en el sitio de trabajo o en relación con él mismo, ya que se puede poner en peligro la salud y el bienestar de los empleados, por lo tanto se debe tomar en cuenta también sus posibles consecuencias en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. Además existen varias definiciones de la higiene industrial, aunque todas ellas tienen substancialmente el mismo significado y se orientan hacia el mismo objetivo fundamental de preservar, promover la salud y el bienestar de los empleados, así como preservar el medio ambiente en general, mediante el acogimiento de medidas protectoras en el lugar de trabajo. La higiene industrial aún no ha sido reconocida universalmente como una profesión; sin embargo, en muchos países se está implantando un marco legislativo que apaciguará su consolidación”.

Para Mariani L. (2009) en su trabajo “Seguridad e Higiene del Trabajo” manifiesta que La seguridad e higiene del trabajo es una serie de actividades encaminadas a crear condiciones, habilidades y conocimientos para que los empleados y su organización puedan desenvolver la actividad laboral de una forma más eficientemente.

La seguridad e higiene del trabajo en su contenido incluye los siguientes puntos importantes que se debe tomar en cuenta para un mejor desenvolvimiento laboral como son:

- Se debe tener en cuenta la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades del personal.

- Por otro lado hay que dar atención preferentemente a la mujer, a los menores y a las personas con capacidades especiales.

La seguridad e higiene del trabajo debe ser estudiada desde tres puntos de vista distintos estos son:

- Se puede presentar como un estado porque se excluye la influencia de factores que pueden estimular accidentes, estragos y enfermedades generadas por la actividad laboral que se puedan presentar mediante síntomas causadas por el ambiente laboral.

- Como una actividad se presenta ya que esta se desarrolla con el único objetivo de alcanzar un período relativamente seguro mediante las condiciones de trabajo.

Por ultimo tenemos una filosofía de trabajo, la cual está considerando que la seguridad e higiene es un factor claramente comprendido en el proceso de trabajo.

Según Carina C. (2002) en su artículo “Seguridad e higiene en el trabajo” la conceptualiza como “Un conjunto de políticas y formas que son destinadas a la protección de la integridad física y mental del personal de una organización, protegiéndolos de riesgos de salud que se presenten al momento que se encuentren realizando las tareas proporcionadas de acuerdo al cargo y al ambiente físico donde se ejecutaran las mismas.

Se encuentra relacionada con el análisis y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo, es decir que conserva un carácter especialmente preventivo, ya que se destina a la salud y al bienestar del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo por motivos graves. Por lo cual se ha visto la necesidades de conformar una serie de conocimientos y técnicas que son dedicadas a reconocer, valorar e inspeccionar aquellos componentes del ambiente,

psicológicos o tensionales, que vienen del sitio de trabajo y pueden ser las causantes de enfermedades o de ser un mal en la salud”.

2.4.4 Gestión de Talento Humano

Según García, Sánchez y Zapata (2008) en su artículo “Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management” define que la gestión del talento humano es: “una actividad empresarial indispensable que está precedida por políticas, planes, programas y una serie de diligencias que se realizan en una organización con el fin de tener un personal motivado para el cual sea gratificante desarrollar sus destrezas en diferentes puestos llegando a crear una estructura organizacional, donde se enfoquen los diferentes intereses con una finalidad en común la cual es cumplir los objetivos y metas de la organización”

Maristany, Jaime (2008) en su trabajo “Tratado de Recursos Humanos” sostiene que el objetivo de administración del talento humano es reconocer, dirigir y valorar los procesos y métodos de la dirección del área, para de esta manera lograr obtener la confianza de los empleados de todos los niveles de la organización.

Chiavenato, I. (2000) en el libro “Administración de Recursos Humanos”; Asegura que la gestión del talento humano es muy sensible al pensamiento que prevalece en las organizaciones ya que depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes.

Para Schuler R. (1992) en su libro “Strategic Human Resources management”; define a la gestión estratégica de los recursos humanos, son aquellas acciones que afectan la conducta de las persona a la hora implementar estrategias que puedan perturbar el comportamiento de las personas mediante la toma de decisiones respecto a la orientación proporcionada a los procesos esto puede afectar la conducta de los

individuos a mediano y largo plazo, tomando como referencia tanto los componentes internos de la organización.

2.4.1.5 La evaluación del Desempeño Laboral

Ivancevich (2005) en su artículo “Administración de recursos humanos” alude que es una actividad que establece la calidad con la que un empleado desempeña bien su trabajo. Ya que mediante evaluaciones revela su desempeño como por ejemplo; la calificación personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, y evaluando cada una de las capacidades de los empleados.

Aguirre (2000) en su investigación “Dirección y gestión de personal” define a la evaluación del desempeño, como un forma organizada y constante para evaluar, valorar e influir sobre los atributos, conductas y resultados que presenten los empleados con el trabajo, así como el grado de ausencia, con la finalidad de revelar en qué medida y que tanto es productivo el empleado, para que de esta forma llegase a mejorar su rendimiento futuro. Se manifiesta también que mediante su estudio se puede conocer el nivel de cómo se van desempeñando los empleados y las causas que se pueden presentar de los mismos dentro de la organización, además encontramos también algunos procedimientos que detallamos a continuación:

Continuo. Se lo realiza en un momento explícito con carácter anual, considerando las conductas del individuo durante todo el período que va hacer evaluado.

Sistemático. Se lo utiliza para asegurar que el objetivo del proceso se cumpla, haciendo que el personal conozca los criterios con anterioridad, siendo necesario que la táctica se la realice de forma detallada en un manual, el mismo que será para toda la organización.

Orgánico. Este se aplicara a toda la organización, sin determinar los departamentos.

En cascada. Cada empleado será evaluado por su superior, al finalizar del proceso todo el personal habrá actuado como evaluado y evaluador por personas de la propia empresa.

De expresión de juicios. Es notorio, de forma inflexible y productiva, los puntos fuertes para seguir reforzarlos y en los débiles seguir buscando soluciones. En relación con el trabajo habitual. Hay que considerar también la importancia que la persona tiene en la organización en cuanto a la relación que debe desarrollar en el desempeño de su puesto actual.

Histórico. El evaluador debe considerar las actuaciones de la persona que será evaluada durante el tiempo que sea considerado, generalmente se lo hace en un año a fin de que se vaya mejorando su desempeño mediante el reconocimiento y corrección de sus errores.

Prospectivo. Es considerado como el papel que el evaluado puede desempeñar para desarrollarse de una mejor manera en un futuro en la organización tomado medidas necesarias para ello.

Integrador. Mediante este proceso el individuo va descubriendo lo que ha hecho bien, para ser reconocido laboralmente, pero también lo que ha hecho mal para ayudarlo a seguir mejorar en su desempeño futuro a fin de que cada vez se integre de una mejor manera a la organización.

Según Chiavenato (2000) en su libro “Administración de Recursos Humanos”, dice que la evaluación del desempeño considera efectuar nuevas políticas de compensación, para la mejora del desempeño, que ayudara a tomar decisiones de ascensos o de ubicación según lo convenga, también permitirá evaluar si existe la necesidad de seguir capacitando, además se buscara la forma de revelar errores en el diseño del puesto y se implementara ayuda en el caso que se detecte que los problemas personales afecten en el desempeño del puesto.

Pedraza, E. (2009) define desempeño como “las acciones notables que se observa en los empleados que tienen metas fijas para llegar a los objetivos de la organización”, y que pueden ser medidas según las competencias de cada individuo y su nivel de aportación de conocimientos a la empresa. Algunos autores definen al desempeño como una descripción de lo que se espera de los empleados, además de una adecuada orientación hacia el desempeño que cada empleado pueda aportar a la organización. La Administración del desempeño, se puede definir como “una serie de pasos y procesos en la que el empleado se debe enfocar a las metas de la organización”.

2.4.6 VARIABLE DEPENDIENTE; Desempeño Laboral

Para Palaci (2005) en su publicación “Psicología de la Organización” p.155: “El desempeño laboral es el precio que se espera aportar a la organización mediante las diferentes formas de comportarse que tenga un individuo en un período de tiempo determinado”. De estas conductas que presenten uno o varios individuos en distintas situaciones temporales a la vez, será de gran ayuda para llegar a la eficiencia de la organización.

Según Chiavenato (2009) en el libro “Gestión del Talento Humano”, sostiene que el desempeño laboral son aquellas conductas que se observa en los empleados que son notables y esencialmente indispensables para el cumplimiento de los objetivos de una organización ya que son empleados que saben cómo hacer su trabajo y no solo lo hacen por hacerlo, por lo tanto son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, la conducta, la disciplina, y las cualidades personales que se demandan en el desempeño de determinadas funciones o cargos laborales.

Perea, S (2005) e su libro “La evaluación en la educación superior contemporánea” define al desempeño laboral como la conducta real que presentan los empleados de una organización, ya sea en el orden profesional o experimental, centrándose en las relaciones interpersonales creando una especial atención en el transcurso de la prevención de salud y enfermedad de la población; en el cual a su vez influye de

manera importante el mecanismo ambiental en el lugar de trabajo. Por lo tanto, existe una afinidad directa entre los componentes que determinan el desempeño profesional y la calidad total de los servicios de salud.

Constelación de ideas

Según Hans Selye: "El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le impóniga". Dicha respuesta puede ser de tipo psicológica (mental) o fisiológica (física/orgánica). La demanda se refiere a la causa del estrés (el estresor).

Vallejo P. (2010) El entorno laboral está formado por varios factores entre estos tenemos a los agentes físicos que tienen que ver con la iluminación, la ventilación, el ruido, las vibraciones, la humedad e incluso radiaciones.

Para Fernández (2003: 25) en su libro "Relaciones Interpersonales", "trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional." Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Kanawaty, G. (1996) "Introducción al estudio del trabajo Contenido de trabajo significa, por supuesto, la cantidad de trabajo (contenida en) un producto dado o en un proceso medido en (horas de trabajo) o en (horas de máquina)

D'Elia George P. (1979). "The determinants of job satisfaction among beginning librarians" p. 49 Artículo; "La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento" Como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Generalmente, son factores de la organización del trabajo o psico-sociales (salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión de

tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, o inestabilidad laboral) los que favorecen su aparición.

Porter, L., Steers R., Mowday R. y Boulain P. (1974) en su trabajo “Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians” consideran el compromiso organizacional cómo la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, y teniendo la intención de ejercer un esfuerzo notable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma.

Almarza, B., Alvarez G., González L., Rodríguez E. Corzo Ríos G. (2002), en su investigación “Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera” definen al desgaste psicológico como la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. En el ámbito laboral, se denomina estrés laboral, un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que acontecen cuando las exigencias del trabajo superan a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

Álvarez E., Hernández, A., Tello, S., en su libro “Manual de evaluación de riesgos para la prevención de trastornos musculoesqueléticos” definen a los trastornos musculoesqueléticos como cualquier daño o trastorno de las articulaciones y otros tejidos. Los problemas de salud comprenden desde pequeñas molestias y dolores a cuadros médicos más graves que obligan a solicitar la baja laboral e incluso a recibir tratamiento médico. En los casos más crónicos, pueden dar como resultado una discapacidad y la necesidad de dejar de trabajar.

Los problemas más usuales de los TME son los dolores, las lesiones de espalda y los trastornos laborales de las extremidades superiores (conocidas comúnmente como “lesiones por movimientos repetitivos”).

Según el “INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL” (2009) la Enfermedad profesional es la afectación aguda o crónica, causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza el asegurado y que producen incapacidad.

Vela L. (2002) En su trabajo “Gestión por competencias” (p.86) define la competencia laboral como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional.

Castillo, J. (2016) Revista “Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad” p. 292. La disciplina laboral es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus integrantes. El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos de la compañía.

Chiavenato, I. (2000) manifiesta que la relación entre el desempeño laboral y los objetivos organizacionales, está directamente relacionada con la compensación, función básica de toda organización. Si los trabajadores asumen que su salario es directamente proporcional al cumplimiento de los objetivos organizacionales, ellos comprenderán más claramente de qué forma deben ajustar su desempeño a las expectativas organizacionales.

El trabajo de parto Mascaró, A. (1999) en su trabajo “Curso de Direito do Trabalho” afirma que el ambiente de trabajo es exactamente la máquina de trabajo compleja: los edificios del establecimiento, equipos de protección individual, iluminación, confort térmico, instalaciones eléctricas, condiciones de salud o riesgos, peligro o no, medios de prevención de la fatiga, otras medidas de protección de los trabajadores, días laborables y las horas extraordinarias, descansos, períodos de descanso, vacaciones,, almacenamiento y manipulación de materiales que forman el conjunto de condiciones de trabajo, etc..

Dipres (2003) “Guía Metodológica, Planificación estratégica en los servicios públicos” sostiene que la planeación estratégica es un proceso de evaluación sistemática de la organización, definiendo objetivos a largo plazo, objetivos cuantitativos e identificando metas, desarrollando estrategias para alcanzar dichos objetivos y localizando recursos para llevarlos a cabo.

2.5 Hipótesis

Los riesgos psicosociales afectarían el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil “BOMAN SPORT” Cia. Ltda.

2.6 Señalamiento de variables

Variable Independiente: Los riesgos Psicosociales

Variable Dependiente: El Desempeño Laboral

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.2 Enfoque de la investigación

Se utilizó un enfoque cualitativo, ya que estas ayudaron a llevar a cabo de mejor manera el proceso investigativo, dado que se tuvo un contacto directo con el entorno a investigarse y por ende se obtuvo datos vivenciales mediante entrevistas, y naturales acerca del problema, además se trabajó y reconoció a los factores inmersos dentro del campo de estudio y de esta manera la investigación está orientada hacia la comprensión del objeto de estudio.

El enfoque cuantitativo también se utilizó en la investigación ya que se utilizaron instrumentos psicológicos que contienen datos reales del estudio, además de los análisis de datos estadísticos que se obtuvieron en el estudio, dándole un enfoque objetivo a la investigación.

El proceso que se desarrolla es parte fundamental de la investigación, debido a que se da importancia a cada paso y a cada detalle que se realiza o se logra dentro de la investigación; todas éstas características ayudan a plantear una solución adecuada al final del proceso. Es importante y necesario mencionar que la investigación permite asimilar cambios significativos dentro del campo de estudio, por lo que esto ayuda a generar conocimientos que ayudan a un mejoramiento general dentro de la Organización ya que está asumiendo una posición dinámica.

3.3 Modalidad de investigación

3.3.1 Investigación de campo

La investigación a realizarse será de campo porque tendrá un contacto directo con la problemática y sus actores los mismos que brindaran información primaria referente

al problema de tratado, dentro de las técnicas para la investigación será la encuesta que nos permitirá obtener información acerca del problema del objeto de estudio.

3.3.2 Investigación bibliográfica

Dentro de la investigación es necesario tener amplios recursos bibliográficos es por eso que este tipo de investigación permite obtener datos claros y concisos acerca del objeto de estudio, por lo que se utiliza fuentes tales como libros, revistas, tesis de grado, informes técnicos y el internet, estos recursos han sido apropiadamente utilizados en información obtenida, nos permite conocer las contribuciones para el objeto de estudio y nuevos aportes que se dan a la solución de dicho problema.

3.4 Niveles o tipos de investigación

3.4.1 Investigación exploratoria

Se utiliza este nivel de investigación debido a que el investigador debe estar en contacto y familiarizarse con la realidad en estudio para presenciar y observar los hechos existentes dentro de la Organizaciones. Con dicha información recabada se formula la hipótesis de investigación y se obtiene resultados de una verdadera trascendencia científica.

3.4.2 Investigación descriptiva

Es importante detallar minuciosamente el problema, es decir se debe tomar en cuenta todas las características que sirvan de gran aporte para el desarrollo de la investigación. Cabe recalcar la relación que existe entre las variables de estudio para verificar que en realidad se puede mejorar el rendimiento laboral a través de un análisis de los riesgos psicosociales.

3.5 Población y muestra

Para el presente proyecto investigativo se utiliza la siguiente población que es el objeto de estudio

Cuadro N° 1 Población

N°	Población	Departamentos	Población
1	Colaboradores “Boman Sport”	Administrativo	15
		Departamento de Producción	30
		Ventas y Distribución	20
			Total 65

Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

La población de Colaboradores es de 65, al ser una población pequeña se procederá a trabajar con toda la población.

3.5 Operacionalización de Variables:

VARIABLE INDEPENDIENTE: Los Riesgos Psicosociales

Cuadro N° 2 Operacionalización; Variable independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo corresponden a las interacciones entre el entorno laboral, las características de las condiciones laborales, las relaciones interpersonales entre pares, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación sentimental fuera del trabajo.</p>	Condiciones Laborales	Infraestructura	<p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones? ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas? ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Test “Istas 21” aplicada a todo el personal de ·Boman Sport·
		Descripción del cargo		
		Equipos y herramientas		
		Reconocimiento		
	Relaciones Interpersonales	Vertical (empleado- empleador)	<p>¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?</p>	
		Horizontal (pares)		
	Situación Personal	Situación familiar	<p>Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? Si tiene algún problema personal, ¿le cuesta concentrarse en su trabajo?</p>	
Autorrealización				

Elaborado por: Christian Parra Parra

Variable Independiente: El desempeño Laboral

Cuadro N° 3 Operacionalización; Variable dependiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El desempeño laboral son aquellos comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, el comportamiento de la disciplina, y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.</p>	<p>Comportamientos</p> <p>Objetivos</p> <p>Organizacionales</p> <p>Aptitudes</p>	<p>Actitudes</p> <p>Motivación</p> <p>Comunicación</p> <p>Metas</p> <p>Efectividad</p> <p>Sentido de pertenencia</p> <p>Formación</p> <p>Competencias</p>	<p>¿Persiste Ud. hasta alcanzar la meta fijada?</p> <p>¿Realiza sus tareas con dedicación?</p> <p>¿Considera a su trabajo interesante?</p> <p>¿Considera a sus tareas monótonas y aburridas?</p> <p>¿Existe ayuda entre compañeros durante la realización de sus actividades?</p> <p>¿Cumple con las metas planteadas en su trabajo?</p> <p>¿Le falta tiempo para concluir las tareas diarias en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa?</p> <p>¿El cargo que desempeña está ligado a su formación académica?</p> <p>¿Tiene alguna dificultad para desempeñar su cargo con efectividad?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta aplicada a todo el personal de ·Boman Sport·

Elaborado por: Christian Parra Parra

3.6 Plan de recolección de datos

Cuadro N° 4 Plan de recolección de datos

¿Para qué?	Medir la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de “Boman Sport”
¿Qué personas	Todo el personal
¿Sobre qué aspectos?	Desempeño Laboral
¿Quién?	Christian Parra
¿Cuándo?	Septiembre – marzo 2016
¿Cuál es el lugar de recolección de información?	Empresa Textil “Boman Sport”
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario

Procesamiento y análisis. La revisión de la información se lo realizará al concluir la aplicación del cuestionario, inmediatamente se procederá a revisar, para detectar errores u omisiones, eliminar respuestas contradictorias y a su vez verificar que todos los cuestionarios estén completamente llenos y que contengan información valedera para continuar con la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 INFORME PSICOLÓGICO DEL TEST ISTAS 21 APLICADO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “BOMAN SPORT”

Antecedentes

Mediante la aplicación de este instrumento psicológico, se busca identificar riesgos psicosociales presentes en el entorno de trabajo en la empresa “Boman sport” así como la valoración de la urgencia de actuar. Asimismo se entiende como una obligación empresarial y una herramienta fundamental, para la prevención de daños a la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

Instrumento

Este instrumento psicológico corresponde a la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ); diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas. También puedes usar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas.

El uso de cuestionarios estandarizados es imprescindible para la evaluación de riesgos psicosociales y constituye un elemento esencial en prácticamente todos los países. Las entrevistas individuales realizadas en las empresas pueden ser de gran utilidad en proyectos de investigación, pero no son apropiadas para la evaluación de riesgos. Las

entrevistas no permiten comprobar su validez o fiabilidad, producen resultados difíciles de contrastar e interpretar y, generalmente, no presentan suficientes garantías de protección de la confidencialidad, con lo que no generan la confianza suficiente entre los agentes sociales. Además, requieren del uso intensivo de recursos especializados, escasos y caros, que son inasumibles en la práctica para una gran mayoría de empresas. Por estas razones no representan una opción válida o realista para la evaluación de riesgos y las instituciones líderes internacionalmente en salud laboral se han centrado en el desarrollo de CoPsoQ-istas²¹ cuestionarios estandarizados como la única estrategia válida y operativa para que la evaluación de riesgos psicosociales pueda ser una realidad en todas las empresas. Para más información del porqué no se acepta el uso de entrevistas a lo largo del proceso de prevención.

A partir de la versión original en lengua danesa, el proceso de adaptación, validación y establecimiento de los valores de referencia de las sucesivas versiones del CoPsoQ-istas²¹ ha seguido la metodología internacionalmente aceptada, y sus resultados han sido publicados en revistas científicas

Interpretación de resultados

- Baremos

Cuadro N° 5 Baremos “Istas21”

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Elaborado por: “Istas 21”

- Resultados obtenidos

Cuadro N° 6 Resultados de “Istas 21”

APARTADO	DIMENSIÓN	PUNTUACIÓN	NIVEL DE EXPOSICIÓN
1	Exigencias Psicológicas	13,88	Rojo
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	21,68	Amarillo
3	Inseguridad laboral	10,83	Rojo
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	29,83	Verde
5	Doble presencia	9.04	Rojo
6	Estima	11,46	Amarillo

Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

De acuerdo a los resultados arrojados por el Test Ista 21, son tres apartados en los que se obtuvo resultados más desfavorables, que son en los que nos centraremos a continuación:

Apartado 1

En el apartado 1 del instrumento psicológico correspondiente las exigencias psicológicas se obtuvo un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud. Estas exigencias psicológicas son derivadas de la cantidad de trabajo y son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Se relacionan estrechamente con el ritmo y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, también tiene que ver con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral. Además en este apartado encontramos en las exigencias emocionales que involucra a los sentimientos y el cómo los gestionamos en el entorno laboral que en ocasiones son derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

Apartado 3

En el apartado 3 que trata de la inseguridad laboral se obtuvo un nivel de exposición desfavorable para la salud, este apartado tiene que ver con la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora. Además este apartado se relaciona con las amenazas de empeoramiento

de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios en el futuro (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); y puede ser más importante si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (en mismo sector o territorio...). Como la anterior, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Apartado 5

En el Apartado 5 refiriéndose a la doble presencia se obtuvo un nivel de exposición desfavorable para la salud, la doble presencia se refiere a Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE ACUERDO A LA ENCUESTA

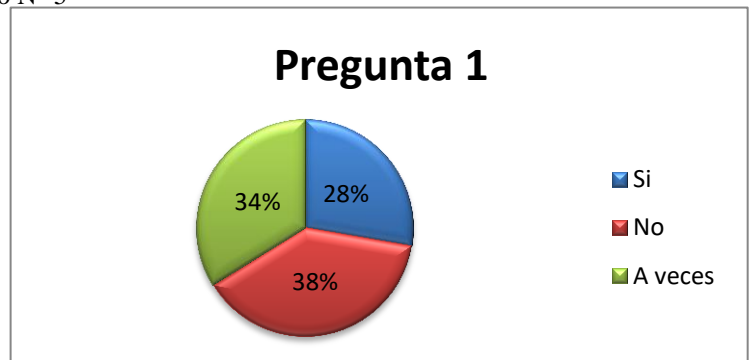
1. ¿Persiste Ud. Hasta alcanzar la meta fijada?

Gráfico N° 5

Cuadro N° 7

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	28%
No	25	38%
A veces	22	34%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 18 personas que equivale al 28% dijeron que si persisten hasta alcanzar su meta, mientras que un gran grupo de 25 personas que corresponde al 38% dijeron que no persisten, finalmente el 34% del total de encuestados dijeron que persisten a veces.

Interpretación

Por los porcentajes reflejados se determina que la mayoría de personas encuestadas equivalente al 34% no persisten hasta alcanzar su meta fijada, es importante conocer que las metas son una guía para el progreso de la empresa y si estas no se alcanzan no se cumple la estrategia y los planes establecidos por la directiva. El bajo desempeño se podría traducir en pérdidas de recursos tan importantes como el tiempo y el dinero, que en el mundo empresarial son factores importantes a la hora de alcanzar un posicionamiento en el mercado. La deficiente motivación puede ser clave para el bajo desempeño, esto puede ser más grave aun cuando la producción es en cadena debido a que si una persona no cumple su meta, significa que todo el personal podría estar teniendo retrasos o en el peor de los casos no se cumpliría la meta de todo el personal.

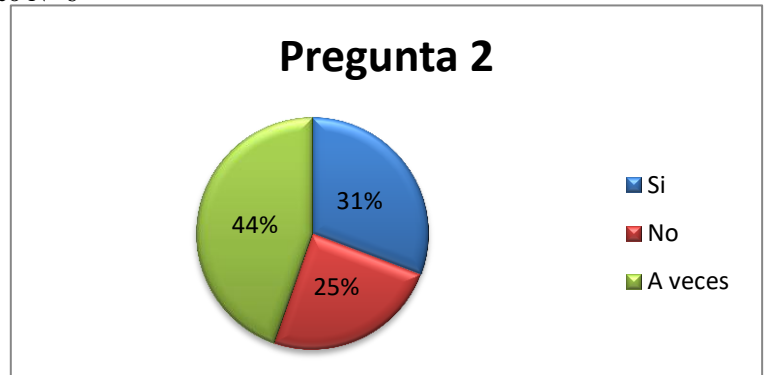
2. ¿Realiza sus tareas con dedicación?

Gráfico N° 6

Cuadro N° 8

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	31%
No	16	25%
A veces	29	44%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 20 encuestados que equivale al 31% manifestaron que si realizan sus tareas con dedicación, mientras que 16 personas que corresponde al 25% dijeron que no lo hacen, finalmente 29 personas que corresponde al 44% del total de encuestados dijeron que lo hacen a veces.

Interpretación

Por los resultados arrojados se determina que el 44% que equivale a la mayor parte de personas encuestadas realizan sus tareas con dedicación solo a veces, lo que representa que los colaboradores no hacen su máximo esfuerzo en su cargo. La falta de dedicación conlleva a una falta de compromiso con el trabajo, esto significa que el empleado no se siente identificado con su trabajo, no se esfuerza por realizarlo bien, no se concentra en sus tareas y no se conseguiría lo que todas las empresas buscan de su personal que es, su valor agregado, esto se traduce en un bajo nivel de desempeño.

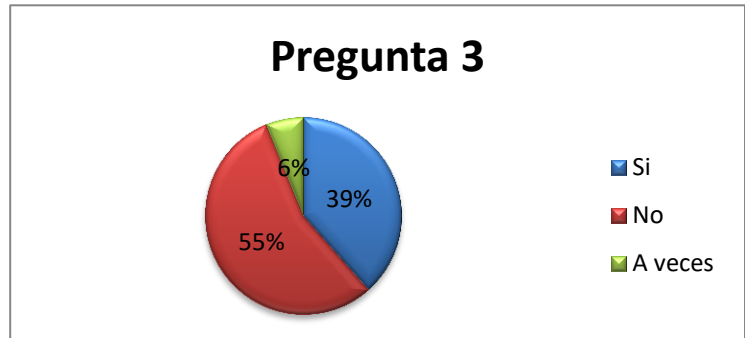
3. ¿Considera su trabajo interesante?

Cuadro N° 9

	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	39%
No	36	55%
A veces	4	6%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 7



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 25 encuestados que equivale al 39% manifestaron que si consideran a su trabajo interesante, mientras que 36 personas que corresponde al 55% piensan que no lo es, finalmente 4 personas que corresponde al 6% del total de encuestados dijeron no lo consideran interesante.

Interpretación

La mayor parte de personas encuestadas representadas por el 55% no consideran a su trabajo interesante, lo que refleja una actitud negativa hacia el trabajo, esto puede perjudicar al empoderamiento del personal debido a que no se sentirán predispuesto a tomar una decisión en pro de alcanzar los objetivos de la empresa, y en vista de no haber una suficiente motivación intrínseca ni un compromiso total por parte de los colaboradores hacia su cargo, el desempeño del personal se vería afectado en gran proporción. Además en un largo o corto plazo este desinterés podría desembocar en una deserción por parte del empleado.

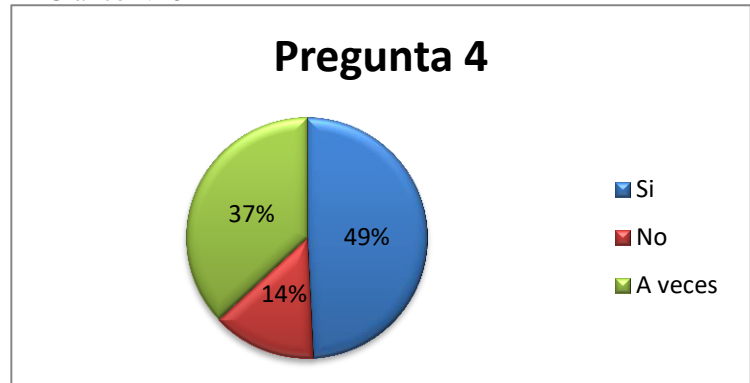
4. ¿Considera a sus tareas monótonas o repetitivas?

Gráfico N° 8

Cuadro N° 10

	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	49%
No	9	14%
A veces	24	37%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 32 encuestados que equivale al 49% manifestaron que sus tareas si son monótonas, mientras que 9 personas que corresponde al 14% dijeron no lo son, finalmente 24 personas que corresponde al 37% del total de encuestados dijeron que lo son a veces.

Interpretación

La mayor parte de los encuestados que equivale al 49% piensan que sus tareas si son monótonas, otra parte importante igual al 37 también lo piensan, consideran que sus tareas a veces son monótonas, lo que puede perjudicar no solo al desempeño laboral debido al aburrimiento causado, sino a la salud del trabajador, que son fundamentalmente trastornos musculoesqueléticos de la espalda y de los miembros superiores, sin embargo otras de las consecuencias podría ser el estrés. El trabajo repetitivo, además de sus implicaciones ergonómicas y musculoesqueléticas más o menos directas tiene un gran significado desde el punto de vista psicosocial. La realización cíclica de los mismos movimientos centenares o miles de veces que obliga al mantenimiento de posturas forzadas e incómodas, el trabajo repetitivo significa también poca variedad de tareas, escasas oportunidades de aprendizaje, pocas cosas a decidir, monotonía y aburrimiento, estos últimos problemas indudablemente se verán reflejados en el desempeño del personal.

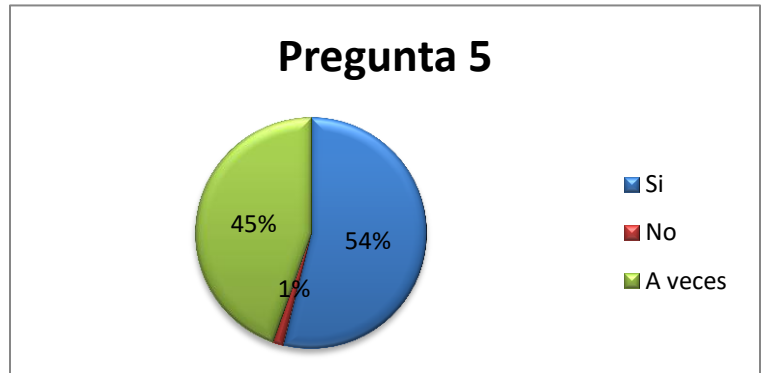
5. ¿Existe ayuda entre compañeros durante la realización de sus actividades?

Gráfico N° 9

Cuadro N° 11

	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	54%
No	1	1%
A veces	29	45%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 35 encuestados que equivale al 54% manifestaron que si existe ayuda entre compañeros, mientras que 1 persona que corresponde al 1% dijeron no existe, finalmente 29 personas que corresponde al 45% del total de encuestados dijeron que existe solo a veces.

Interpretación

Un poco más de la mitad de encuestados correspondiente al 54% dijeron que si existe ayuda entre compañeros durante la realización de sus actividades, otra parte equivalente al 45% piensa que a veces existe ayuda entre compañeros, mientras que una mínima parte dijo que no existe, esto indica que la relación interpersonal entre compañeros en la mayor parte del tiempo es favorable.

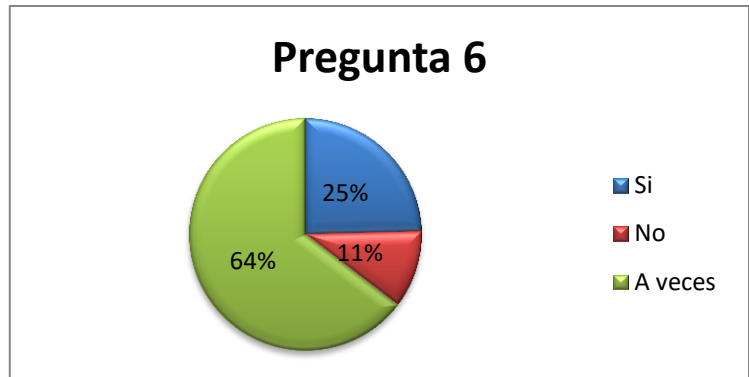
6. ¿Se siente feliz a la hora de dirigirse a su trabajo?

Cuadro N° 12

	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	25%
No	7	11%
A veces	42	64%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 10



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 16 encuestados que equivale al 25% manifestaron que se sienten felices a la hora de dirigirse a su trabajo, mientras que 7 personas que corresponde al 11% dijeron no, finalmente 42 personas que corresponde al 64% del total de encuestados dijeron que solo a veces.

Interpretación

Una gran mayoría de encuestados perteneciente al 64% dijeron que a veces se sienten felices a la hora de dirigirse a su trabajo, otra parte equivalente al 25% piensa que sí, mientras que una mínima parte dijo que no se sienten felices. Esto refleja que los trabajadores no tienen una buena predisposición ante el trabajo, existe una desmotivación y van a su trabajo no por superación personal, sino por el sueldo que es lo que ven como su prioridad. El trabajador debe encontrar su felicidad en el trabajo, cualquier motivo para ser feliz es válido. Si se consigue este objetivo, se evoluciona en el ámbito personal, en el colectivo y en los resultados finales. Los beneficios son múltiples, desde la captación de talento a la racionalización interna del trabajo en la organización. Por este motivo, la gestión de la felicidad en el entorno laboral debe convertirse en un reto común.

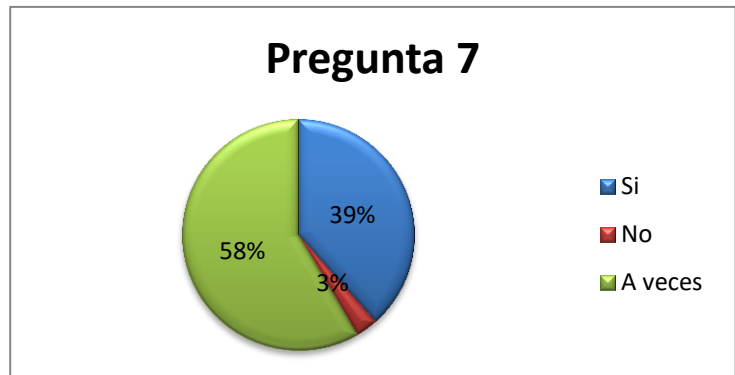
7. ¿Cumple con las metas planteadas en su trabajo?

Gráfico N° 11

Cuadro N° 13

	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	39%
No	2	3%
A veces	38	58%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 25 encuestados que equivale al 39% manifestaron que si cumplen con las metas planteadas, mientras que 2 personas que corresponde al 3% dijeron no cumplen, finalmente 38 personas que corresponde al 58% del total de encuestados dijeron que cumplen solo a veces.

Interpretación

La gran mayoría de encuestados igual al 58% dijeron que a veces cumplen con las metas planteadas, otra parte equivalente al 39% piensa que si cumplen, mientras que una mínima parte dijo que no, esto perjudica de gran manera al desempeño de los trabajadores, estos datos reflejan que el problema podría estar en el ritmo de trabajo que imprimen los colaboradores, que puede no ser el adecuado, debido a problemas personales que los acusen o insatisfacción laboral, por otra parte también podría ser la que planificación del trabajo no es correcta y se deberá tener en cuenta la relación cantidad tiempo, para que las metas sean alcanzables. Este factor perjudica en grandes proporciones en la productividad de la empresa, esto traería grandes pérdidas económicas a la empresa ya que no se cumplirá con la planificación.

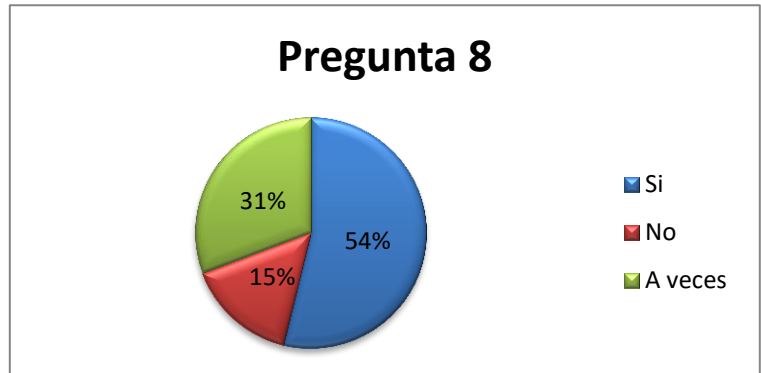
8. ¿Le falta tiempo para concluir las tareas diarias en su puesto de trabajo?

Gráfico N° 12

Cuadro N° 14

	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	54%
No	10	15%
A veces	20	31%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Alberto Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 35 encuestados que equivale al 54% manifestaron que les falta tiempo para concluir sus tareas, mientras que 10 personas que corresponde al 15% dijeron no, finalmente 20 personas que corresponde al 31% del total de encuestados dijeron que existe solo a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados correspondiente al 54% dijeron que les falta tiempo para concluir sus tareas diarias en su puesto de trabajo, otra gran parte igual al 31% piensa que les falta tiempo a veces, mientras que una mínima parte dijo que no, esto refleja que la planificación diaria no es la más adecuada, o el ritmo de trabajo por parte de los empleados no es el adecuado, por lo que se debe facilitar que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo. Desde el punto de vista de la prevención, la cantidad de trabajo debe adecuarse al tiempo que dura la jornada, debe ser razonable: ni demasiado trabajo ni demasiado poco. Una buena planificación y programación como base de la asignación de trabajo, tener la plantilla necesaria para realizar la cantidad de trabajo que recae en el puesto, departamento o centro, un buen cronometraje o la mejora de la tecnología o los procesos productivos de bienes o servicios, pueden suponer elementos que faciliten la asunción de las exigencias cuantitativas del trabajo sin que estas sean nocivas para la salud.

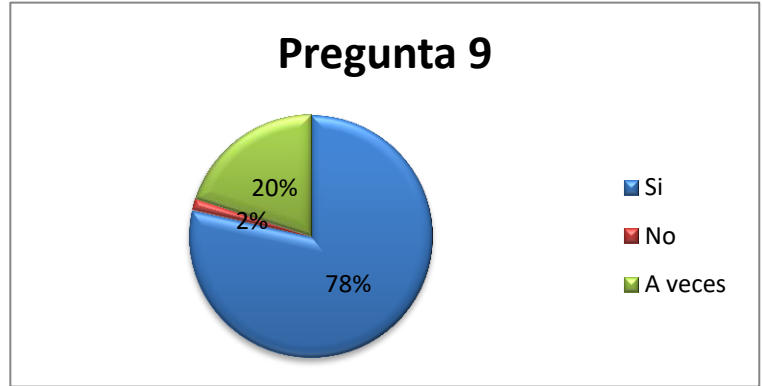
9. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa?

Cuadro N° 15

	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	78%
No	1	2%
A veces	13	20%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 13



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 51 encuestados que equivale al 78% manifestaron que si se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa, mientras que 1 persona que corresponde al 2% dijeron no, finalmente 13 personas que corresponde al 20% del total de encuestados dijeron que solo a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados perteneciente al 78% dijeron que se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa, otra gran parte igual al 20% se sienten orgullosos a veces, mientras que una mínima parte dijo que no, esto refleja un gran sentido de pertenencia por parte de los empleados.

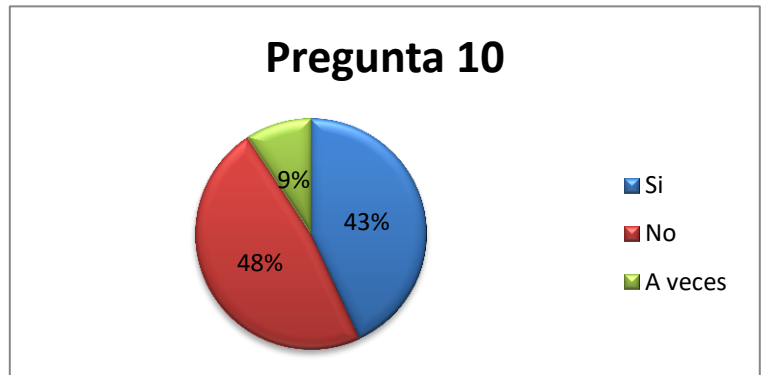
10. ¿El cargo que desempeña está ligado a su formación académica?

Cuadro N° 16

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	43%
No	31	48%
A veces	6	9%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 14



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 28 encuestados que equivale al 43% manifestaron que su cargo si está ligado a su formación académica, mientras que 31 personas que corresponde al 48% dijeron no, finalmente 6 personas que corresponde al 9% del total de encuestados dijeron que existe solo a veces.

Interpretación

El grupo más grande de encuestados igual al 48% responde que sus cargos no están ligados a su formación académica, otro grupo correspondiente 43% al manifiesta que no, mientras que una mínima parte dijo que a veces, esto puede reflejar una deficiencia en el diseño de cargos en el proceso de reclutamiento y selección debido que se deberá contratar personal que además de tener experiencia en cargos afines tenga la preparación académica. También debemos tomar en cuenta que tal vez los empleados tienen la preparación académica para un cargo pero se desempeñan en otro por necesidad o falta de oportunidades, cualquiera de los dos casos afectará a la autorrealización del personal y por ende al desempeño.

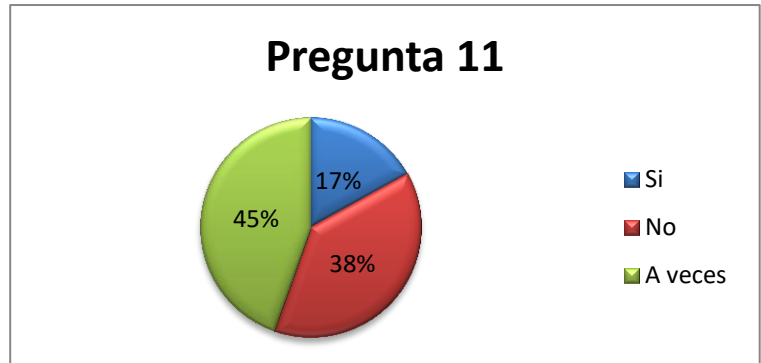
11. ¿Tiene alguna dificultad para desempeñar su cargo con efectividad?

Gráfico N° 15

Cuadro N° 17

	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	17%
No	25	38%
A veces	29	45%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 11 encuestados que equivale al 17% manifestaron que tienen dificultad para desempeñar su cargo con efectividad, mientras que 25 personas que corresponde al 38% dijeron no, finalmente 29 personas que corresponde al 45% del total de encuestados dijeron que a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados perteneciente al 45% dijeron que a veces tienen dificultades para desempeñar su cargo con efectividad, otra parte igual al 17% piensa que si les falta tiempo, mientras que el 38% de encuestados dijo que no, esta nos deja ver que es evidente que existe alguna dificultad a la hora desenvolverse en el trabajo, esta dificultad puede ser por alguna afectación personal, o por otro lado puede ser alguna incomodidad dentro del entorno laboral, ya sea por las instalaciones o relaciones interpersonales. De cualquier modo el no tener todas las comodidades necesarias para desempeñar su cargo incidirá de manera perjudicial al desempeño laboral y con esto a la productividad de la empresa.

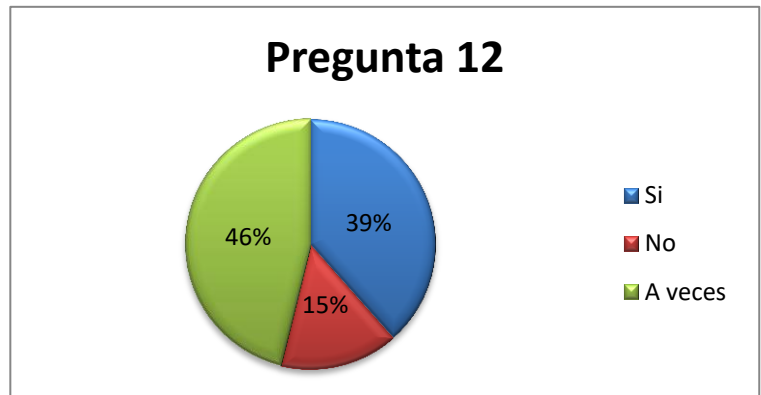
12. ¿Puede Ud. emprender sus actividades sin necesidad de que se lo indiquen?

Cuadro N° 18

	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	39%
No	10	15%
A veces	30	46%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 16



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 25 encuestados que equivale al 39% manifestaron que si pueden emprender sus actividades sin necesidad de que se lo indiquen, mientras que 10 personas que corresponde al 15% dijeron no, finalmente 30 personas que corresponde al 54% del total de encuestados dijeron que a veces.

Interpretación

La mayor parte correspondiente al 54% de encuestados dijeron que a veces pueden emprender sus actividades sin necesidad de que se lo indiquen, otra parte igual al 39% dijeron que si pueden hacerlo, mientras que una mínima parte correspondiente al 15% dijo que no, esto nos deja ver que existe un tiempo que puede ser mejor aprovechado por parte de los trabajadores, el mismo tiempo que se debería optimizar debido a que es un recurso demasiado apreciado a la hora de cumplir las metas a corto y largo plazo. Esto claramente afectaría al desempeño laboral.

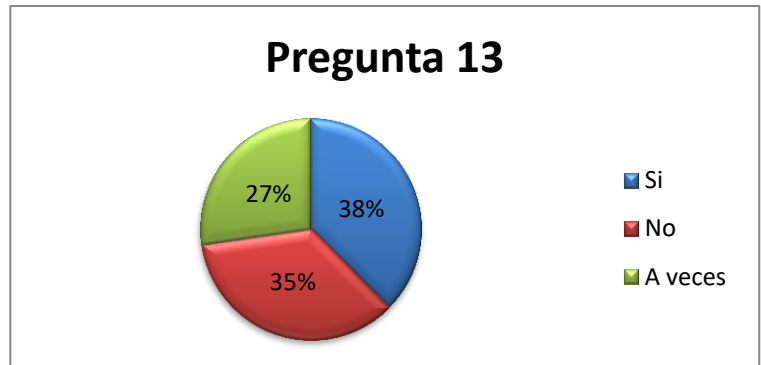
13. Si tiene algún problema personal, ¿Le cuesta concentrarse en su trabajo?

Gráfico N° 17

Cuadro N° 19

	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	51%
No	8	12%
A veces	24	37%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 24 encuestados que equivale al 37% manifestaron que a veces les cuesta concentrarse en su trabajo si tienen algún problema personal, mientras que 8 personas que corresponde al 12% dijeron no, finalmente 33 personas que corresponde al 51% del total de encuestados dijeron que a veces.

Interpretación

La mayoría de trabajadores equivalente al 51% dijeron que les cuesta concentrarse en el trabajo por algún problema personal, otra gran parte igual al 37% piensa que les cuesta a veces, mientras que una mínima parte correspondiente al 12% dijo que no, esto refleja la presencia de un riesgo psicosocial, lo que les deja vulnerables a ser víctimas de un accidente de trabajo por una desconcentración. Las personas somos bastante propensas a tener algún tipo de problema personal, el problema surge cuando esos problemas afectan a nuestro campo laboral, el primer problema y como más leve, lo tenemos al no cumplir con las metas fijadas debido a que estamos pensando cómo solucionar aquel problema, sin embargo como consecuencia más grave podemos ocasionar algún accidente laboral, quedando como consecuencias en el mejor de los casos daños materiales, ya que también se podría ocasionar daños a nuestra integridad o a la de otros colaboradores.

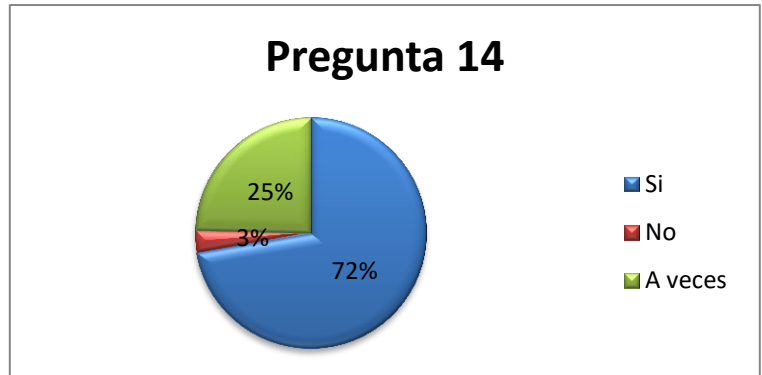
14. ¿Se considera responsable de todas las tareas que se le asignan?

Cuadro N° 20

	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	72%
No	2	3%
A veces	16	25%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 18



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 47 encuestados que equivale al 72% manifestaron que si se responsabilizan de sus tareas, mientras que 2 personas que corresponde al 3% dijeron no, finalmente 16 personas que corresponde al 25% del total de encuestados dijeron que solo a veces.

Interpretación

La gran parte de encuestados equivalente al 47% dijeron que se consideran responsables de todas las tereas asignadas, otra parte igual al 25% piensa que a veces, mientras que una mínima parte dijo que no, esto refleja una preocupación por las tareas que le son asignadas a los trabajadores que pueden tener un efecto positivo en la productividad de la empresa.

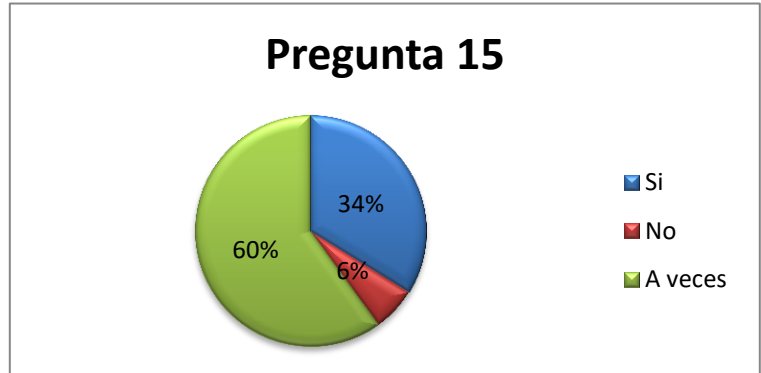
15. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás?

Cuadro N° 21

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	34%
No	4	6%
A veces	39	60%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 19



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 22 encuestados que equivale al 34% manifestaron que si resuelven los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás , mientras que 4 personas que corresponde al 6% dijeron no, finalmente 39 personas que corresponde al 60% del total de encuestados dijeron que los resuelven solo a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados equivalente al 60% dijeron que resuelven los problemas sin recurrir a los demás a veces, otra parte igual al 34% piensa que si los resuelven, mientras que una mínima parte dijo que no, esto evidencia que los empleados no disponen de iniciativa en la toma de decisiones a la hora de enfrentarse a un problema lo que desencadena en tiempo desaprovechado, que incidirá en la productividad de la empresa.

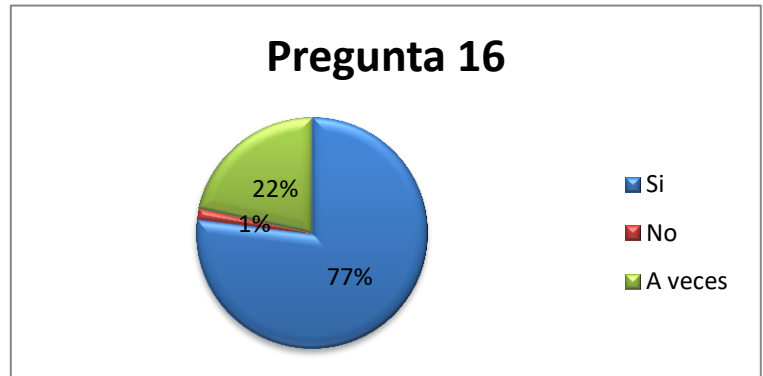
16. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta colaborar?

Gráfico N° 20

Cuadro N° 22

	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	77%
No	1	1%
A veces	14	22%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 50 encuestados que equivale al 77% manifestaron que si colaboran si se requiere un trabajo en equipo, mientras que 1 persona que corresponde al 1% dijeron no, finalmente 14 personas que corresponde al 22% del total de encuestados dijeron que les gusta solo a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados equivalente al 77% dijeron que si les gusta colaborar si se requiere un trabajo en grupo, mientras q la otra parte igual al 22% de encuestados dijeron que solo colaboran a veces, una mínima parte dijo que no le gusta colaborar, esto refleja que existe cooperación entre compañeros y que la comunicación horizontal es buena.

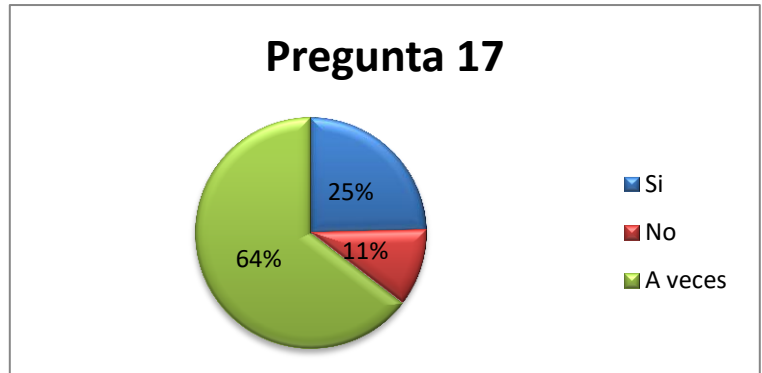
17. Cuándo llega a la fábrica, ¿empieza a trabajar inmediatamente?

Cuadro N° 23

	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	25%
No	7	11%
A veces	42	64%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 21



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 16 encuestados que equivale al 25% manifestaron que empiezan trabajar en cuanto llegan a la empresa, mientras que 7 personas que corresponde al 11% dijeron que no, finalmente 42 personas que corresponde al 64% del total de encuestados dijeron que a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados correspondientes al 64% dijeron que a veces empiezan a trabajar en cuanto llega a la empresa, otra parte de encuestados equivalente al 25% lo hacen siempre, mientras que una mínima parte dijo que no. Puede haber varios factores, como protocolos en el desarrollo de las actividades, o simplemente pérdida de tiempo en el inicio de actividades por parte de los empleados, lo que nos da a entender que se no se aprovecharía el tiempo al máximo, esto será perjudicial para la producción de la empresa

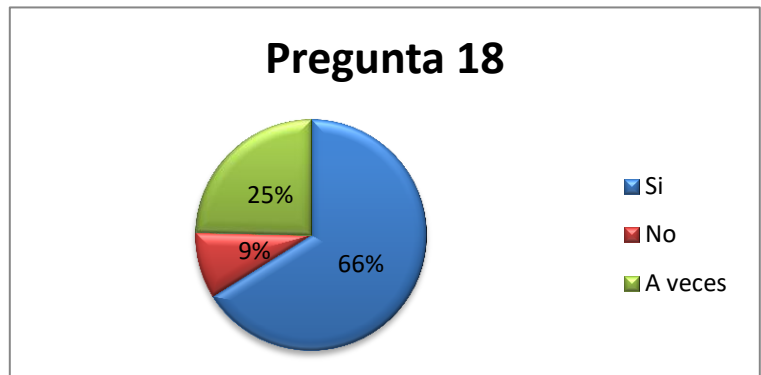
18. Si dejara de hacer su trabajo, ¿les afectaría a los demás en la empresa?

Cuadro N° 24

	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	66%
No	6	9%
A veces	16	25%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 22



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 43 encuestados que equivale al 66% manifestaron que si dejan de hacer su trabajo si les afectaría a los demás, mientras que 6 personas que corresponde al 9% dijeron que no, finalmente 16 personas que corresponde al 25% del total de encuestados dijeron que a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados dijeron que si dejan de hacer su trabajo si les afecta a los demás en la empresa, otra parte piensa que a veces, mientras que una mínima parte dijo que no, lo que evidencia que los trabajadores están conscientes de las consecuencias que tendría dejar de trabajar, pero por otro lado también podría ser una presión adicional.

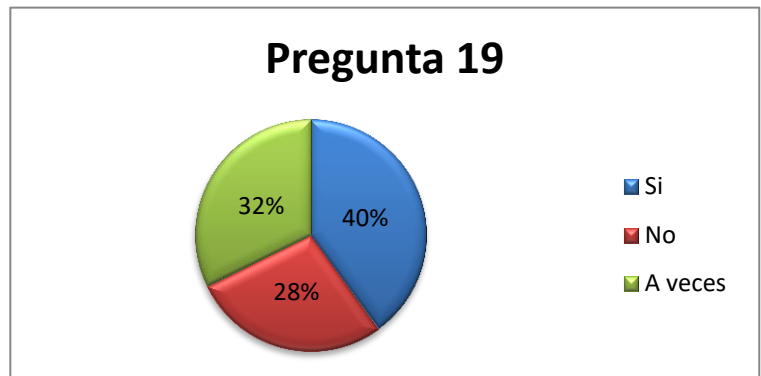
19. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?

Cuadro N° 25

	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	40%
No	18	28%
A veces	21	32%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 23



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 26 encuestados que equivale al 40% manifestaron que su trabajo si requiere esconder sus emociones, mientras que 18 personas que corresponde al 28% dijeron que no, finalmente 21 personas que corresponde al 32% del total de encuestados dijeron que a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados equivalente al 40% dijeron que su trabajo requiere que escondan sus emociones, otra gran parte correspondiente al 32% dijo a veces, mientras una mínima parte igual al 28% dijo que no, lo que denota que los trabajadores no tendrían el momento ni la disposición para compartir sus emociones con sus compañeros o superiores sean estas malas o buenas.

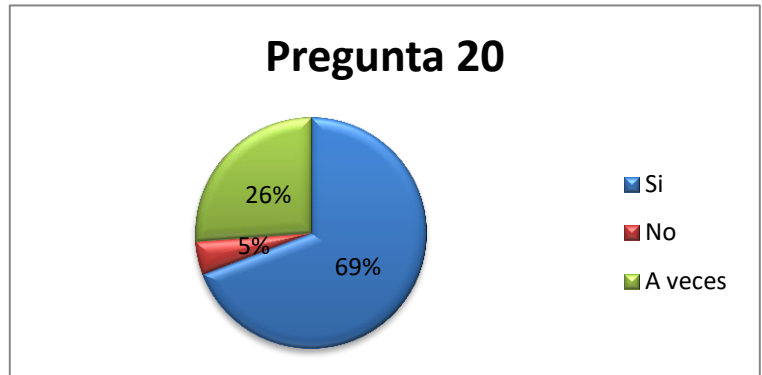
20. ¿Gracias a su trabajo, los clientes reciben un buen servicio?

Cuadro N° 26

	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	69%
No	3	5%
A veces	17	26%
Total	65	100%

Elaborado por: Christian Parra Parra

Gráfico N° 24



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Análisis

De las 65 personas encuestadas que representa al 100%; 45 encuestados que equivale al 69% manifestaron que gracias su trabajo los clientes si reciben un buen servicio, mientras que 3 personas que corresponde al 5% dijeron que no, finalmente 17 personas que corresponde al 26% del total de encuestados dijeron que solo a veces.

Interpretación

La mayor parte de encuestados equivalente al 69% dijeron que gracias a su trabajo los clientes reciben un buen servicio, otra parte igual al 26% piensa que a veces, mientras que una mínima parte dijo que no, lo que significa que los trabajadores están consciente de cuán importante es su trabajo para la satisfacción de los clientes.

4.3 Verificación de la Hipótesis

Ho: Los riesgos psicosociales no inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil “BOMAN SPORT” Cia. Ltda.

H1: Los riesgos psicosociales si inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil “BOMAN SPORT” Cia. Ltda.

4.3.1 Selección del nivel de significación

Se utilizará el nivel $\alpha = 0,05$

4.3.2 Descripción de la Población

Se trabajará con toda la población que corresponde a 65 personas; a quienes se les aplicó un cuestionario sobre la actividad que contiene tres categorías

4.3.3 Especificación del Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 2 x 2 utilizaremos la fórmula:

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

Donde:

X^2 = Chi o Ji cuadrado

\sum = Sumatoria.

O = Frecuencias Observadas.

E = Frecuencias Esperadas

4.3.4 Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Para decidir sobre estas regiones primeramente determinamos los grados de libertad conociendo que el cuadro está formado por 4 filas y 3 columnas.

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

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

$$gl = 3*2 = 6$$

Entonces con 6 Grados de Libertad y un nivel de 0,05 tenemos en la tabla de X² el valor de 12,59 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de chi cuadrado que se encuentre hasta el valor 12,59 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 12,59.

4.3.6 Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

Cuadro N° 27 Frecuencias Observadas

PREGUNTAS		CATEGORÍAS			SUBTOTAL
		SI	NO	A VECES	
V.	Si tiene algún problema personal, ¿le cuesta concentrarse en su trabajo?	33	8	24	65
I.	¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	26	18	21	65
V.	¿Le falta tiempo para concluir las tareas diarias en su puesto de trabajo?	35	10	20	65
D.	¿Tiene alguna dificultad para desempeñar su cargo con efectividad?	11	25	9	65
SUBTOTAL		126	45	89	260

Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Cuadro N° 28 Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS		CATEGORÍAS		
		SI	NO	A VECES
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE		31,5	11,25	22,25
		31,5	11,25	22,25
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE		31,5	11,25	22,25
		31,5	11,25	22,25

Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

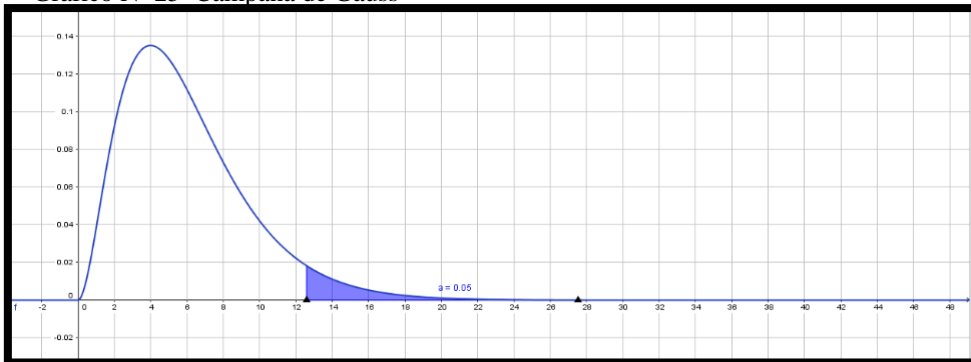
Cuadro N° 29 Cálculo χ^2

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² /EΣ
33	26,25	6,5	42,25	1,735
8	15,25	-7,25	52,56	3,44
24	23,5	0,5	0,25	0,01
26	26,25	-0,25	0,0625	0,002
18	15,25	2,75	7,562	0,495
21	23,5	-2,5	6,25	0,265
35	26,25	8,75	76,562	2,916
10	15,25	-5,25	27,562	1,80
20	23,5	3,5	12,25	0,52
11	26,25	-15,25	232,562	8,85
25	15,25	9,75	95,062	6,23
29	23,5	5,5	30,25	1,28
Total χ^2				27,543

Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

4.3.7 Decisión Final

Gráfico N° 25 Campana de Gauss



Elaborado por: Christian Alberto Parra Parra

Para 6 grados de libertad a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla 12,591 y como el valor del chi-cuadrado calculado es 27,543 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que dice: “Los riesgos psicosociales si inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil “BOMAN SPORT” Cia. Ltda.”

4.4 Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Después de haber aplicado el instrumento psicológico “Istas 21” se determinó que los riesgos psicosociales predominantes en los colaboradores de la empresa “Boman Sport” son; Exigencias Psicológicas, Inseguridad Laboral, y Doble Presencia.
- El Riesgo psicosocial más perjudicial para la salud de los colaboradores de la empresa “Boman Sport” es “Doble Presencia” debido a que el 80% de empleados pertenece al género femenino, este factor las hace más vulnerables a conflictos en lo que tiene que ver a familia y trabajo.
- El Nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa “Boman Sport” fue deficiente debido a las dificultades en el cumplimiento de metas, de acuerdo a la encuesta aplicada.
- El sistema de evaluación de desempeño es un proceso periódico e imprescindible para un correcto control del cumplimiento de objetivos y el bienestar de los empleados.

Recomendaciones

- Establecer procedimientos de localización, control y prevención de riesgos psicosociales dentro del manual de Seguridad Industrial de la empresa “Boman Sport” que definan claramente una Política de Gestión Preventiva Psicosocial.
- Programar charlas motivacionales periódicas en la empresa “Boman Sport”, centradas en la prevención de los Riesgos Psicosociales.

- Elaborar un sistema de evaluación del desempeño que nos permita verificar si la planificación del trabajo es la adecuada para el cumplimiento de los objetivos.
- Entrevistar mediante un cronograma a los empleados de la empresa “Boman Sport” para diagnosticar el estado emocional del empleado, y así propiciar el bienestar del personal.

4.5 Bibliografía

- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide. Madrid.
- Álvarez E., Hernández, A., Tello, S., “Manual de evaluación de riesgos para la prevención de trastornos musculoesqueléticos” Editorial Factors Humans. Barcelona, 2009. ISBN 84-613-5617-1.
- Anderson, S.E.; Coffey, B.S.; Byerly, R.T. (2002) “Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work–family conflict and job-related outcomes”, Journal of Management, Vol. 28, núm. 6; p. 787-810.
- Benavides Lady (2014) en su investigación “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.” Universidad Central del Ecuador. Quito
- Bermeo Jackeline (2016) artículo “Tungurahua entre las provincias que más empresas concentran” Diario La Hora. Tomado de http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101917714/1/Tungurahua_entr_e_las_provincias__que_m%C3%A1s_empresas_concentran_.html#.WJEGRuB97IU
- Castillo, J. (2016) Revista Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad Sexta parte. Disciplina Laboral Recuperado de <https://doctrina.vlex.com.co/vid/disciplina-laboral-400875786>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (3era. ed.). México. McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw Hill.
- Cimo Carina. (2002, julio 30). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/seguridad-e-higiene-en-el-trabajo/>
- Código del Trabajo. (2012). Quito: Asamblea Nacional. Ecuador.

- Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo. Committee on Occupational Health, World Health Organization, International Labour Organization. Ginebra
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Decreto Legislativo 000, Registro Oficial 1 de 11 de Agosto de 1998. La Asamblea Nacional Constituyente expide la presente constitución política de la República del Ecuador.
- Cox, T. & Griffiths, A. L. S. (2005). Work organization and work related stress. In K.Gardiner & J. M. Harrington (Eds.), Occupational Hygiene (Oxford: Blackwell.
- Decreto 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y el mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.
- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía (2010)
- Dipres (2003) “Guía Metodológica, Planificación estratégica en los servicios públicos” Chile.
- D’Elia George P. (1979). “The determinants of job satisfaction among beginning librarians”. Library Quaterly,
- Fernández, J. (2003). Relaciones Interpersonales. Mc Graw Hill. México.
- Frone, Yardley y Markel (1997) Developing and testing an integrative model of the work–family interface Journal. Volume 50 Issue Publisher Academic Press.
- García, M., Sánchez, K. y Zapata, A. (2008). “Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management”. Cali: Programa Editorial Univalle.
- Herrik Robert “ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO” Sumario 30.1
- “INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL” (2009) “dirección del seguro general de riesgos del trabajo” Versión 1.0

- Ivancevich, J. (2005). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill. México.
- Kanawaty, G. (1996) “Introducción al estudio del trabajo” Cuarta edición (revisada) Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Mariani, L. (2009) Seguridad e Higiene del Trabajo. Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos65/seguridad-higiene-trabajo/seguridad-higiene-trabajo2.shtml#ixzz4OPIRli0q>
- Maristany, Jaime (2008) “Tratado de Recursos Humanos” Pearson Education, Terence Hall
- Mascaro, A. (1999) “Curso de Direito do Trabalho” 13ª ed. São Paulo, Saraiva,
- Moreno Jiménez Bernardo (Catedrático UAM) y Carmen Baez Leon (Investigadora UAM) (2010) “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”. Universidad Autónoma de Madrid.
- Naranjo J. (2013) en su Tesis; “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE LAS REDES AÉREAS DE LA “EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO”. Universidad Técnica de Ambato.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 1977. Methods used in Establishing Permissible Levels in Occupational Exposure to Harmful Agents. Technical Report No. 601. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall
- Pedraza Esperanza; Amaya Glenys y Conde Mayrene. (2010) “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”. Revista de Ciencias Sociales. Vol.16,
- Perea Salas S. La evaluación en la educación superior contemporánea. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana; 2005.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday R. T y Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609
- Schuler, R. S. (1992) “Strategic Human Resources management: Linking the people with the strategic needs of the bussines” *Organizational Dynamics*.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.
- Unión Nacional de Educadores (2012). “Investigación sobre Salud Laboral Docente”. Recuperado de : <http://tungurahua.une.org.ec/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-22-19/2012-07-11-23-27-24/151-investigacionsobre-salud-laboral-docente>
- Vález, Juan (2013) en su publicación “Siniestralidad laboral es alta en el Ecuador” Publicado por el Diario el Mercurio. Recopilado de <http://www.elmercurio.com.ec/378569-siniestralidad-laboral-es-alta-en-el-ecuador/>
- Vallejo Rivas, P. (2010) *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*. Comares. Granada.
- Vela, L. 2002 “Gestión por Competencias” Esic Editorial 1ª Edición.
- Yépez Desirée (2015) En su artículo “Estudio indica que un 56% de trabajadores, en Ecuador, es feliz laboralmente” *Revista Líderes Lectura* 426 Recopilado de <http://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>.

ANEXOS

Ambato, 22 de noviembre de 2016

Sra.

Dra. Mg. Roció Núñez

Coordinadora de la Carrera de Psc. Industrial

Ciudad

Por medio de la presente, en respuesta al oficio recibido, autorizo al estudiante Sr. **PARRA PARRA CHRISTIAN ALBERTO** con Cl. **180291790-4**, estudiante de la Carrera de **PSICOLOGIA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**, realice su Proyecto de Tesis en nuestra empresa "Industria Deportiva Bomansport Cía. Ltda.", sobre el tema relacionado "los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral".

Atentamente,



Lic. Santiago Bonilla

BOMAN SPORT

WWW.BOMANSPORT.COM

 BOMAN SPORT Cia Ltda.  @Bomansport
AMBATO-QUITO-LATACUNGA-SANTO DOMINGO-RIOBAMBA
produccionboman@yahoo.es serviciosboman@hotmail.com

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



Objetivo: Diagnosticar la presencia de Riesgos Psicosociales

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y contestelas con sinceridad

Apartado 1

Elige solo una respuesta correcta para cada uno de las siguientes preguntas

	Siemp re	Mucha s veces	Alguna s veces	Solo alguna vez	Nunca
1 ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3 ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4 ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5 ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6 ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6

TOTAL

Apartado 2

Elige solo una respuesta correcta para cada uno de las siguientes preguntas

	Siemp re	Mucha s veces	Alguna s veces	Solo alguna vez	Nunca
7 ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8 ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9 ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10 ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11 ¿Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12 ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13 ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14 ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15 ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16 ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16

TOTAL

Apartado 3

Elige solo una respuesta correcta para cada uno de las siguientes preguntas

En estos momentos, ¿estás preocupado/a...		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
17	por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras desempleado?	4	3	2	1	0
18	por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19	por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20	por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20

TOTAL

Apartado 4

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30

TOTAL

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

31 ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

Elige solo una respuesta correcta para cada uno de las siguientes preguntas

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
32 Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33 Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34 ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34				TOTAL	<input type="text"/>

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
35 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36 En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37 En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38 Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38

TOTAL

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



Objetivo: Recaudar Información acerca del desempeño laboral de los colaboradores de le Empresa Textil "Boman Sport"

Instrucciones: Lea cada una de las preguntas y conteste con la mayor sinceridad

		SI	A VECES	NO
1	¿Persiste Ud. hasta alcanzar la meta fijada?			
2	¿Realiza sus tares con dedicación?			
3	¿Considera a su trabajo interesante?			
4	¿Considera a sus tareas monótonas o repetitivas?			
5	¿Existe ayuda entre compañeros durante la realizacion de sus actividades?			
6	¿Se siente feliz a la hora de dirigirse a su trabajo?			
7	¿Cumple con las metas planteadas en su trabajo?			
8	¿Le falta tiempo para concluir las tareas diarias en su puesto de trabajo?			
9	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa?			
10	¿El cargo que desempeña está ligado a su formación académica?			
11	¿Tiene alguna dificultad para desempeñar su cargo con efectividad?			
12	¿Puede Ud. emprender sus actividades sin necesidad que se lo indiquen?			
13	Si tiene algún problema personal, ¿le cuesta concentrarse en su trabajo?			
14	¿Se considera responsable de todas las tareas que se le asignan?			
15	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?			
16	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta colaborar?			
17	Cuando llega a la fábrica, ¿empieza a trabajar inmediatamente?			
18	Si dejara de hacer su trabajo, ¿le afectará a los demás en la fábrica?			
19	¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?			
20	¿Gracias a su trabajo, los clientes reciben un buen servicio?			

LA DOBLE PRESENCIA EN EL TRABAJO FEMENINO

Christian Alberto Parra Parra

Universidad Técnica de Ambato,
Facultad de Ciencias Humanas y la Educación,
Psicología Industrial,
Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ecuador
albert_chris01@hotmail.es

Resumen. En el presente trabajo de investigación, se estudió sobre la “Doble presencia”, que es uno de los más importantes factores de los riesgos psicosociales. Esto se trata de responder a las altas exigencias del trabajo asalariado y las responsabilidades domésticas generalmente de cuidados simultáneamente desequilibrando el balance sobre la vida y el trabajo que busca la persona. Este riesgo psicosocial afecta en mayor medida a la salud laboral de las mujeres que a la de los hombres, ya que ellas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. El objetivo de esta investigación fue analizar el factor Doble presencia para saber cómo afecta a la gente en su puesto de su trabajo y vida personal. La población objeto de estudio corresponde a la empresa textil “Boman Sport”. Se usó el instrumento psicológico Ista21 (CoPsoQ).

Palabras clave: Riesgos Psicosocial, Doble Presencia, Salud laboral.

Abstract. In this investigation work, I studied about “Doble presence” one of the most important of Psychosocials risks. This is about answer to high laboral requirements and domestics responsibilities usually of cares at the same time, unbalancing the armony between the life and job that a person searches. This Psychosocial risk affects in grate measur to laboral health of women than men, because they have the rol of homemaker. The main objetive of this investigation was to analyze the doble presence factor to know how affect the people in their workplace and personal life. The population object of study corresponds to “Boman Sport” Company. The psychological instrument used was “Ista 21”

Key words: Psychosocials risk, Doble presence, laboral health

1 Introducción

Doble presencia es el nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo, a finales de la década de los 70, para representar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de mujeres en las actuales sociedades industrializadas. Este nombre evidencia la vida cotidiana de aquellas mujeres que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único panorama viable e ineludible

Este concepto nació producto de las reflexiones del feminismo, en un intento de consolidar la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. Si bien en cierto ha habido un adelanto en el camino de la igualdad, pero aún estamos lejos de ese objetivo, por lo que considerar la Doble Presencia como un riesgo psicosocial más, es un paso importante a la hora de combatirla. Más aún si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta Doble Presencia afecta directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares (Elvira Ramos, 2008: p 2).

Conceptualizando el factor de riesgo denominado doble presencia es el trabajo realizado tanto como empleadas del trabajo remunerado, como el realizado en las tareas familiares y domésticas realizado simultáneamente por una misma persona. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

Según lo manifiesta Mansilla F. (2011) Las mujeres trabajadoras en particular, son responsables y hacen la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado de su familia. Además de sus obligaciones domésticas tienen un empleo. Por esta razón pueden ser más vulnerables a los riesgos psicosociales en comparación con los hombres.

En la actualidad las mujeres siguen responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar o el cuidado de niños. La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales. Cabe recalcar que el factor de riesgo al que se refiere este artículo, está inmerso en Los Riesgos Psicosociales, grupo que está dentro de los Riesgos Laborales según el Ministerio del trabajo del Ecuador

El riesgo psicosocial crea cualquier probabilidad de que un colaborador sufra un determinado perjuicio en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo (Fernández R. 2010:65).

Los riesgos psicosociales están latentes en todo trabajador, el porcentaje en el que estén expuestos a un determinado factor de riesgo psicosocial, determinara cuan grave podría ser las consecuencias tanto para la salud física como emocional, además de esas consecuencias individuales que son muy perjudiciales para el bienestar del empleado, tenemos las consecuencias organizacionales, como son el desempeño del empleado que se puede ver gravemente afectado, y el clima que se puede originar alrededor de la persona afectada debido a sus relaciones interpersonales que no van a estar en las mejores condiciones.

Los factores psicosociales pueden ser convenientes o inconvenientes para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del trabajador. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los trabajadores, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias nocivas para su salud y para su bienestar. En este caso nos referimos a los factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los trabajadores. Son innumerables los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él. (Gill-Monte 2008:1)

Los riesgos psicosociales es un tema aun en la actualidad poco reconocido por empleadores o personas que están al mando de otros trabajadores, como consecuencia de esto, el sistema de control y prevención de los riesgos psicosociales es perjudicial para la salud y bienestar del talento humano de una empresa, por lo que muchos empleadores deberían hacer hincapié en este tema, ya que no es víctima solo la salud del empleado sino su desempeño en la empresa se verá afectado.

Para muchos trabajadores es demasiado usual que el lugar de trabajo es el sitio en el que pasan la mayor parte de sus horas despiertos. Conforme a varias encuestas, muchos realizan actividades que ellos perciben como exigentes, restrictivas, y por lo demás estresantes. Problemas de salud mental y otros trastornos relacionados con el estrés son reconocidos como unas de las principales causas de molestias y trastornos músculo-esqueléticos, cese anticipado del trabajo, las altas tasas de ausencia y la baja productividad de la organización. Por eso es muy importante reconocer la importancia de los riesgos psicosociales. (European Risk Observatory Report celebrado en 2012)

Las consecuencias a la salud de la doble presencia además de las fisiológicas como son; el estrés, la ansiedad, la depresión y las lesiones osteomusculares también tenemos las sociales, dado que su comportamiento influenciado por un ritmo de vida muy acelerado y la fatiga tanto física como mental, puede tener variaciones en la actitud de la mujer tornándola en ocasiones un tanto hostil, perjudicando además de su desempeño laboral, sus relaciones laborales, el clima laboral de la organización y su entorno laboral, familiar y social.

En los últimos años el porcentaje de mujeres dentro del campo laboral se ha incrementado significativamente, el equilibrio entre tal vez los dos factores más importantes en la vida, como son; el hogar y trabajo se ha vuelto difícil de consolidar. Sin embargo la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico. La división sexual del trabajo continúa cargando a hombros de la mujer la responsabilidad de los niños y del hogar. El fenómeno de la doble presencia se ha vuelto más evidente conforme avanza la globalización y muestra de esto encontramos las innumerables luchas que se han tenido y se tienen contra la equidad de género en el campo laboral.

Lo que muestra esta investigación es que las mujeres que estén siendo víctimas de la doble presencia necesitan ser intervenidas con el fin de fomentar su bienestar personal bajo el marco de la salud ocupacional.

De acuerdo con la OMS, la Salud Ocupacional 2011, “Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores” p. 60. Esto se logra mediante un proceso de control y prevención de accidentes y enfermedades laborales y con el propósito final de eliminar cualquier factor o condición que puedan afectar de manera negativa a la salud y seguridad laboral.

Este trabajo investigativo tiene como fin mostrar al medio empresarial, que dentro de las mismas existen mujeres que además de tener un trabajo asalariado, al dirigirse a sus hogares empieza su trabajo doméstico, y al no conseguir un equilibrio entre estas dos esferas se vuelven muy propensas a deteriorar su salud y calidad de vida, además de su desenvolvimiento dentro de la empresa hasta obstruir el desarrollo de la misma. Por lo que se debe tener un sistema de control y prevención de riesgos laborales, haciendo énfasis en la mujer muy propensa a ser afectada por el factor de riesgo “Doble Presencia” para mejorar la calidad de vida de la empleadas y por ende su desempeño en ámbito laboral.

2 Método/ Metodología

Diseño y muestra

Se diseñó un estudio cuantitativo en el que se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), en Octubre del 2016, a los 65 empleados de la empresa Textil “Boman”.

Instrumento de recolección de datos

Se utilizó el Instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ) versión corta, adaptado para el idioma español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ); diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas. Este instrumento identifica y mide la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo, como son exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidad de desarrollo, Inseguridad Laboral, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima. La puntuación del cuestionario está dada por una escala de tipo Likert, que se asocia a cada pregunta, con un máximo de 5 puntos por pregunta, donde una mayor puntuación indica un mayor riesgo. A partir de ello, se estimaron los puntajes de cada dimensión y subdimensión por terciles, con el objeto de establecer rangos: Bajo (nivel de exposición más favorable para la salud), Medio (nivel intermedio) y Alto (nivel de exposición más desfavorable para la salud).

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

El trabajo se ejecutó bajo los niveles exploratorio, descriptivo y explicativo: exploratorio, se exploró las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación; descriptivo, se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos, de la misma forma para describir los resultados obtenidos en sus correspondientes análisis e interpretaciones; y explicativo, al analizar el porqué de los hechos mediante la causa-efecto, realizando un análisis crítico, focalizándose en el esclarecimiento del tema de estudio que generalmente fue acerca de los riesgos psicosociales y desempeño laboral, y se enfocó en la doble presencia.

3 Resultados

En la dimensión que se enfocó esta investigación es la escala de la Doble Presencia, esta escala fue desarrollada en colaboración con el Gabinete de Estudios de Comisiones Obreras (CCOO) de Navarra. La Doble Presencia es una dimensión no comprendida en la escala original, pero muy interesante en cuanto que evidencia en muchos casos, la doble jornada laboral que sufren las mujeres (en casa y fuera de ella), lo cual añade un elemento más a tener en cuenta en el abordaje de la salud laboral. (Moncada, Llorens, Navarro y Krinstensen, 2005)

Cuadro N° 1 Resultados en las seis dimensiones del Istatas 21

APARTADO	DIMENSIÓN	PUNTUACIÓN	NIVEL DE EXPOSICIÓN
1	Exigencias Psicológicas	13,88	Rojo
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	21,68	Amarillo
3	Inseguridad laboral	10,83	Rojo
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	29,83	Verde
5	Doble presencia	9,04	Rojo
6	Estima	11,46	Amarillo

Elaborado por: Christian Alberto Parra
Fuente: Población encuestada

- Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

4 Discusión

Es el análisis o interpretación que hace el autor de manera rigurosa de los resultados obtenidos en la investigación, además de contrastarlos con los resultados de otros

autores. Es importante finalizar esta sección con un párrafo donde se reflejen las implicaciones prácticas o teóricas de la investigación. Los resultados y la discusión podrán presentarse conjuntamente bajo el subtítulo de resultados y discusión.

Según José Manuel Tomás, Amparo Oliver, María Dolores Sancerni, En su “Informe Resumido de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de la Universidad de Valencia” Hay efectos relevantes sobre la salud de una serie específica de riesgos psicosociales. En concreto tres de ellos. Lo que más problemas de salud (estrés) genera en la muestra son la inseguridad en el empleo, la doble presencia y, especialmente, la exigencia emocional. Esto quiere decir, a la vista de los efectos, que los que presentan más inseguridad, tienen más responsabilidades en casa y están sometidos a más demandas emocionales tienen mayor probabilidad de tener problemas de salud y estrés.

Tal como lo indican los resultados expuestos y en concordancia con lo investigado en el presente trabajo, existen efectos nocivos para la salud especialmente en tres riesgos psicosociales, entre ellos está la doble presencia, el cual es objeto de estudio en esta investigación, en donde los trabajadores que tienen más responsabilidades en casa y están sometido a mas demandas emocionales son los más perjudicados.

Según Martín del Río Arteaga y Oscar Olivares Gómez un su “estudio descriptivo con fines de prevención en la red de atención primaria de la Comuna de Quellón, Chile” 2010. Al observar, de manera general, los datos de la Dimensión “Doble Presencia”, se constata que hay un 52% de la muestra que se encuentra con un riesgo psicosocial alto. Lo que hablaría de una realidad en donde las preocupaciones domésticas tienen un real peso como factor estresante en más de la mitad de los trabajadores.

A nivel de género se puede afirmar que la sub-dimensión carga de tareas domésticas se presenta de manera más riesgosa en la población femenina. Pareciera ser también que la exigencia de la doble presencia va en aumento con el pasar de los años. A su vez se puede afirmar que el segmento categoría de Auxiliares tendría que llegar a trabajar después del trabajo, lo que podría indicar que el grupo con más riesgo psicosocial en ésta dimensión debiera ser el de auxiliares mujeres de cuarenta o más años.

Tabla 2. Clasificación de trabajadores por género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	22	32,8	33,3	33,3
	Mujer	44	65,7	66,7	100,0
	Total	66	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,5		
Total		67	100,0		

De acuerdo con las apreciaciones de esta investigación y la antes mencionada los resultados concuerdan en que el riesgo psicosocial denominado doble presencia va aumentando con el pasar de los años, y que la población más afectada por este mismo riesgo psicosocial es la femenina.

Según Marjory Güilgüiruca Retamal, Karina Meza Godoy, Rodolfo Góngora Cabrera, Cristóbal Moya Cañas en su estudio “Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile” 2015, es posible señalar que las variables sociodemográficas presentan un rol significativo con algunos factores de riesgos psicosociales del trabajo estudiados. Destacando el caso de las mujeres quienes presentan una mayor magnitud del factor doble presencia. Esto es coincidente con estudios previos, donde la interferencia del trabajo sobre la vida privada-familiar, es particularmente exigente con ellas. Lo que está en directa relación con el mayor número de horas que aquellas asignan a las labores domésticas, culturalmente asociadas al rol de género. Esta evidencia reviste importantes consecuencias para la salud mental de estas mujeres trabajadoras, emergiendo como un colectivo con mayor vulnerabilidad, por cuanto, medidas organizacionales que se orienten al equilibrio saludable en materia de vinculación trabajo-vida privada y familia se constituye como un reto necesario para una gestión moderna.

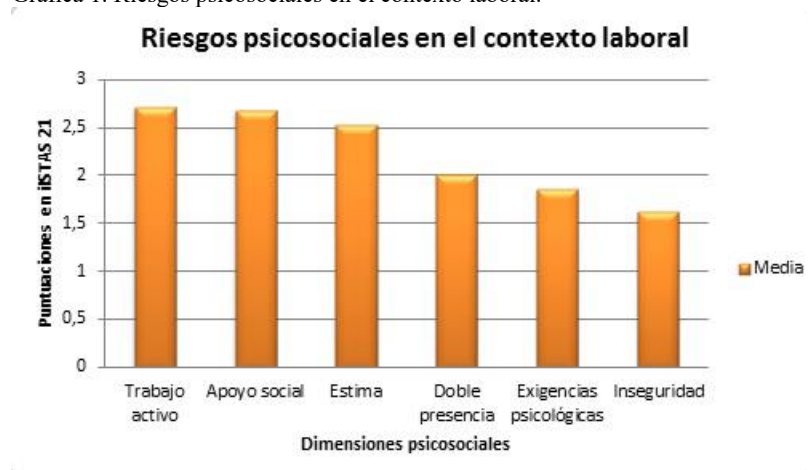
Esta última investigación a la que se hace referencia en este trabajo de investigación, sostiene también, que el factor psicosocial “doble presencia” es más habitual en las mujeres ya que son a ellas quienes la interferencia de la vida familiar en su trabajo asalariado es más común. Esta existencia de la doble presencia en las mujeres dependería de la cultura o región de donde sea tomada la muestra, pero generalmente ese sería el patrón en la mayoría de países.

En el Trabajo de Investigación “Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral” de los autores; Lucia Estevan Reina, Rosa M^a Rodríguez Sánchez, Borja Romero González, Álvaro Rodríguez López, Marina Romo Sola. Universidad de Granada. Las puntuaciones obtenidas por los participantes en las diversas dimensiones estudiadas muestran que hay diferencias en las calificaciones, la media obtenida en el trabajo activo fue 2.72 (N=105) con una desviación típica de 0.61, en apoyo social la media resultante fue 2.68 (N=105) y una desviación típica de 0.67, en estima la media fue 2.53 (N=105) y una desviación típica de 0.84, en la dimensión de doble presencia se obtuvo una media de 2.01 (N=96) y una desviación típica 0.85, en exigencias psicológicas la media fue 1.85 (N=105) y una desviación típica 0.74 y por último en inseguridad se ha obtenido una media de 1.62 (N=105) y una desviación típica 0.95.

Cabe mencionar que mientras que las tres primeras dimensiones descritas son positivas, las tres últimas son negativas, lo cual implica que obtener puntuaciones elevadas en trabajo activo, apoyo social y estima, sería síntoma de una buena salud

laboral, mientras que puntuar elevado en las tres últimas dimensiones (doble presencia, exigencias psicológica e inseguridad) sería sintoma de mala salud laboral

Gráfica 1. Riesgos psicosociales en el contexto laboral.

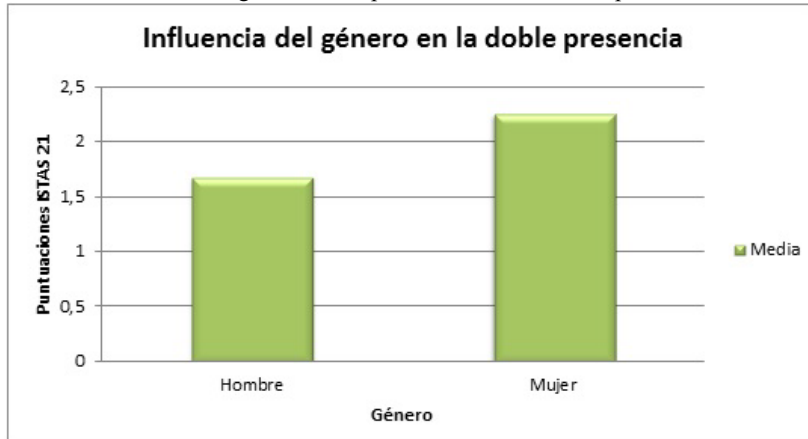


Elaborado por: Lucia Reina, Rosa Rodríguez, Borja Romero, Álvaro Rodríguez y Marina Romo

Fuente: Trabajadores de la Universidad de Granada

La dimensión escogida en nuestra investigación para analizarla de forma más exhaustiva fue la doble presencia, se aplicó una ANOVA para comparar las diferencias en las puntuaciones respecto al sexo. Lo resultados mostraron $F(1,94)= 12$ y $p=0.001$, exponiendo que hay diferencias significativas en esta dimensión respecto al género, teniendo puntuaciones más altas las mujeres ($N=56$; Media= 2.25) que los hombres ($N=40$; Media=1.68).

Gráfica 2. Influencia de género en las puntuaciones de la doble presencia.



Elaborado por: Lucia Reina, Rosa Rodríguez, Borja Romero, Álvaro Rodríguez y Marina Romo

Fuente: Trabajadores de la Universidad de Granada

En esta última investigación y en concordancia con las anteriores, se demuestra cuantitativamente y gráficamente que la doble presencia es el factor de riesgo psicosocial que más prevalece en la población de trabajadores objeto de estudio, y la que más desfavorece a la salud laboral de los empleados.

Además mediante la investigación también se demuestra que el género femenino son el género más propenso a ser afectadas por la doble presencia debido al desequilibrio entre el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas.

Por último contrastaremos información de la investigación de Lenka Krejčí, Aleksandra Łakoma, Aleksandra Niedziałkowska y Marta Nowotarska acerca de la doble presencia de en la Facultad de Educación de la Universidad de Granada.

Como se puede observar en la siguiente tabla, la mayoría de las personas se sitúa en el intervalo rojo, es decir 59 de 87 personas que es casi 68%. A su vez, la menor cantidad de personas reciben el intervalo verde, solamente 8 personas que son 9,2%.

Cuadro N° 2 Resultado en la dimensión de Doble presencia

Grado de importancia	Frecuencia	Porcentaje	Por ciento de la importante	Por ciento de la acumulativa
Verde	8	9,2	9,2	9,2
amarillo	20	23,0	23,0	32,2
Rojo	59	67,8	67,8	100,0
Totales	87	100,0	100,0	

Elaborado por: Lenka Krejčí, Aleksandra Łakoma, Aleksandra Niedziałkowska y Marta Nowotarska.

Fuente: Ista 21 aplicado a docentes de la Facultad de las Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada

Los resultados difieren debido a género. Es decir, las mujeres reciben las puntuaciones más altas que los hombres para cada una de las preguntas.

Cuadro N° 2 Resultado en la dimensión de Doble presencia

		Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Suma
MUJER	media	3,283018868	2,452830189	1,622641509	1,79245283	9,150943396
	desviación estándar	0,817532838	1,084258657	1,147345014	1,044371187	3,128013786
HOMBRE	media	2,558823529	1,352941176	1,235294118	1,294117647	6,441176471
	desviación estándar	0,959519339	1,276414318	0,818676816	1,000890869	2,776428668

Elaborado por: Lenka Krejčí, Aleksandra Łakoma, Aleksandra Niedziałkowska y Marta Nowotarska.

Fuente: Ista 21 aplicado a docentes de la Facultad de las Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada

Los resultados obtenidos en el presente estudio indican que el factor de la Doble Presencia es un problema para los empleados de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada. Parece que las mujeres en este sentido están significativamente más afectadas que los hombres. Es posible que la edad también influye en cierta medida, aunque no se encontró una diferencia significativa entre los distintos grupos de edad.

5 Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

La necesidad de responder a las demandas laborales por un lado, y al trabajo doméstico-familiar por otro, puede repercutir negativamente a la salud de los

empleados. La obligación de responsabilizarse de ambas actividades puede aumentar las demandas y horas de trabajo (creando un aumento de las exigencias psicológicas), así mismo, puede originarse una descoordinación en la organización del tiempo, en varias ocasiones por la incompatibilidad de horarios, o por el sentimiento de sobrecarga.

Tanto el sexo masculino como el femenino son vulnerables a dicha presión, pero es sin duda al sector femenino a quien le afecta de forma más negativa, como hemos podido comprobar en nuestros resultados. Esto puede variar según la cultura o posición demográfica, pero el resultado final siempre será que la mujer tiene la doble responsabilidad de ocuparse tanto del trabajo remunerado como del doméstico-familiar, debido a que en los últimos años la mujer ha sido quien ha estado introduciéndose al campo laboral con mayor frecuencia que el hombre con las tareas del hogar.

La incorporación del género femenino al campo laboral se ha incrementado en los últimos años y seguirá aumentando, por lo que el riesgo psicosocial denominado “Doble presencia” tendrá tendencia a afectar a la salud y bienestar personal de más mujeres, su estudio se vuelve fundamental para tratar de controlar y prevenir este riesgo psicosocial.

5.2 Recomendaciones

Programar por parte del empleador, o quien esté a cargo del personal; los tiempos de la jornada laboral sin prolongarlos de una forma excesiva y ajustar el nivel de las exigencias a un nivel posible de tolerar para la persona sin sobrecargarla, para que su tiempo pueda ser coordinado sin afectar a las responsabilidades domésticas.

Diseñar programas dentro del manual de Seguridad Industrial para la localización de los riesgos psicosociales especialmente la “Doble presencia” en mujeres y posteriormente la implementación de medidas preventivas, empleando todos los recursos posibles con el objetivo último de identificar los aspectos que se deben mejorar en la organización del trabajo, modificar los inapropiados para crear un estado positivo y de bienestar laboral para el trabajador/a.

Los departamentos de Talento humano deben programar charlas de “Conciliación de vida familiar, personal y laboral” en donde se promovería la distribución equilibrada de las tareas domésticas entre todos los miembros de la familia y que los empleados aprendan a organizar de una forma eficaz su tiempo de trabajo y de descanso.

Bibliografía

- European Risk Observatory Report (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. European Agency for Safety and Health at work.
- Fernández, R. 2013 “La Productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo” Editorial Club Universitario San Vicente Alicante
- Gill-Monte 2009 Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública, Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO). Universidad de Valencia
- José Manuel Tomás, Amparo Oliver, María Dolores Sancerni, En su “Informe Resumido de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de la Universidad de Valencia”
- Lenka Krejčí, Aleksandra Łakoma, Aleksandra Niedziałkowska y Marta Nowotarska. Universidad de Granada (2014) “La Doble presencia en la Facultad de Educación de La Universidad de Granada” REIDOCREA. VOLUMEN 3. ARTÍCULO 25.
- Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical, 5, 16-18.
- Mansilla F (2011). La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva. Psicología Recopilado de: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2_2.shtml.
- Martín del Río Arteaga y Oscar Olivares Gómez un su “estudio descriptivo con fines de prevención en la red de atención primaria de la Comuna de Quellón, Chile” 2010 Recopilado de; <http://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Estudios/Investigacion/4779>
- Marjory Güilgüiruca Marjory Retamal, Karina Meza Godoy, Rodolfo Góngora Cabrera, Cristóbal Moya Cañas en su estudio “Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile” 2015
- Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional para Todos. Suiza-Ginebra (1995) Tomado de; http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf
- Reina Lucía, Rodríguez Rosa, Romero Borja, López Álvaro, Romo Marina. Universidad de Granada (2014) “Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral” REIDOCREA. VOLUMEN 3. ARTÍCULO 22.